



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล
อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลให้ เหมาะสม และพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลให้มีศักยภาพสูงขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการจัดทำงบประมาณ การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเกิดประโยชน์สูงสุด เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า ลดภารกิจ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และให้บริการที่พึงพอใจกับประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

ตุลาคม ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๔
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๓
๖. การกิจหลัก และการกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๗๓
ภาคผนวก	
๑. คำรับรองการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๕
๒. คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๗๗
๓. บันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๗๙
๔. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๘๐
๕. ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒)	๙๔
๖. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙๕
๗. ประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๙๗
๘. ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑๐๒
๙. ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๔
๑๐. บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑๐๕
๑๑. บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๐๗
๑๒. สำเนาบันทึกรายงานข้อมูลจำนวนนักเรียน โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล (บ้านด้ายปาราชวรวิหาร)	๑๑๐
๑๓. สำเนาบันทึกรายงานข้อมูลจำนวนนักเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีดอนมูล	๑๑๗
๑๔. สำเนาบันทึกรายงานข้อมูลจำนวนนักเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจัวเฒ่า	๑๒๒
๑๕. สำเนาบันทึกรายงานข้อมูลจำนวนนักเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอยสะโงะ	๑๒๖
๑๖. สำเนาบันทึกรายงานข้อมูลจำนวนนักเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียงแก้ว	๑๓๐

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้อง และสัมพันธ์กับแผนอัตราค่าจ้างฉบับเดิม เป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณา กำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของศรีดอนมูล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ศรีดอนมูล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของพนักงานศรีดอนมูล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดเชียงราย) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอแผนอัตราค่าจ้างที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการ พนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้างดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนด ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลา การใช้แผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานจัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้ศรีดอนมูล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของศรีดอนมูล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างโดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้ศรีดอนมูล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของศรีดอนมูล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๓.๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๔.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ได้กำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจน เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

๓.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒) ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่เน้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายเฉลี่ยของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบัน

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มากพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

● The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลา องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการะงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

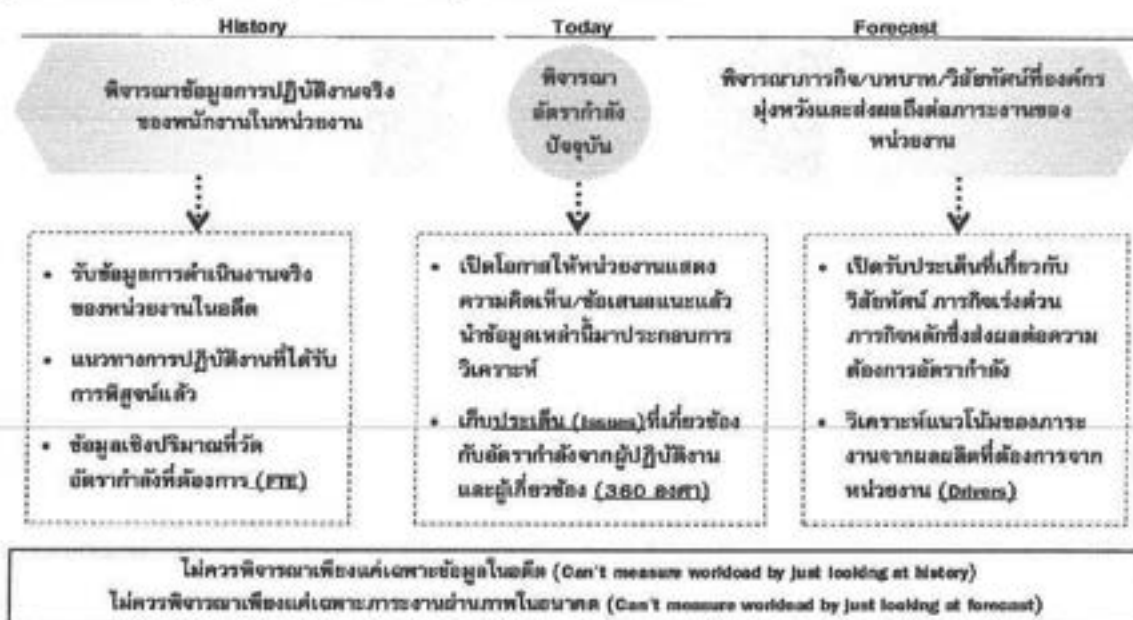
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำ สัญญา การจัดซื้อพัสดุการเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ การเก็บรักษา ยานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

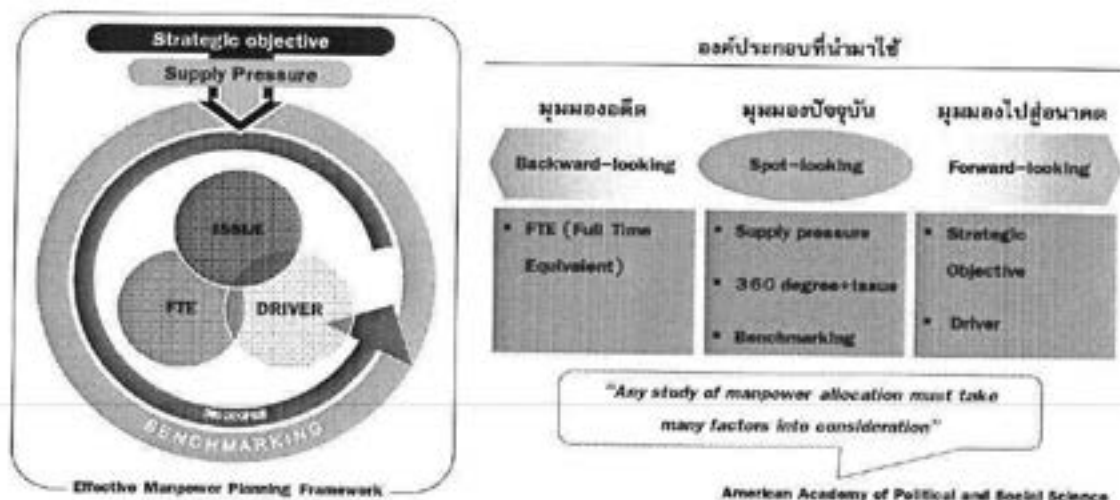
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณามำนวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเทียบกับ ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ที่มีอยู่ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

ประเด็นที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

- **ประเด็นเรื่องการเมืองการกฤษฎีกา** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการการ ๑ หน่วย การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่าสัก เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ
บริบท ในลักษณะเดียวกัน

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี อบต.ศรีดอนมูล		กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี อบต.ป่าสัก	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑
สำนักปลัด		สำนักปลัด	
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑
นิติกร ชก.	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	๑	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑
คนงาน	๕	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑
		นักการภารโรง (ผู้มีทักษะ)	๑
		พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑
		พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑
		พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑
		ยาม (ผู้มีทักษะ)	๑
		คนงาน	๗
		กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	
		หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ชท.	๑
		นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑
		จพง.ธุรการ ปง.	๑
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข		กลุ่มบริหารงานทั่วไป	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ชท.	๑
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	นักจัดการงานทั่วไป ปก.	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑		
พนักงานขับรถยนต์ (การกิจผู้มีทักษะ)	๑		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ศรีดอนมูล		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ป่าสัก	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
กองคลัง		กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑
นักวิชาการพัสดุ ปก.	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ลูกมือช่างแผนกภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (ผู้มีทักษะ)	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	คนงาน	๒
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑		
คนงาน	๑		
กองช่าง		กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑
นายช่างโยธา ชก.	๑	นายช่างโยธา อว.	๑
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	นายช่างโยธา ปง./ชก.	๑
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑		
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑		
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑		
คนงาน	๑	คนงาน	๔
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑
นักวิชาการศึกษา ชก.	๑	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชก.	๑	สันทนการ ปก./ชก.	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชก.	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	คนงาน	๓
คนงาน	๑	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ศรีดอนมูล		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ป่าสัก	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
โรงเรียนอบต.ศรีดอนมูล (บ้านด้ายปาราชกูร์ ตำรง)		ไม่มีโรงเรียนในสังกัด	
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑		
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑		
ครู คศ.๓	๓		
ครู คศ.๒	๓		
ครูผู้ช่วย	๕		
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑		
พนักงาน	๓		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีดอนมูล		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ป่าสัก	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑
ครู คศ. ๓ ชก.	๑	ครู คศ. ๒	๓
ครู คศ. ๒ ชก.	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑
ครูผู้ช่วย	๒		
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจิวเฒ่า		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่คำ	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑
ครู คศ. ๒ ชก.	๒	ครู คศ. ๒	๑
ครูผู้ช่วย	๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคอยสะใจ			
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑		
ครู คศ. ๒ ปก./ชก.	๑		
ครู คศ. ๒ ชก.	๑		
ครูผู้ช่วย	๒		
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียงแก้ว			
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑		
ครู คศ. ๒ ชก.	๑		
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ศรีดอนมูล		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ป่าสัก	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
หน่วยตรวจสอบภายใน		หน่วยตรวจสอบภายใน	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑
รวม	๘๗	รวม	๖๕

หมายเหตุ : รวมอัตรารว่างแล้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล	องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก
เนื้อที่ทั้งหมด ๖๓.๕๗ ตารางกิโลเมตร	เนื้อที่ทั้งหมด ๕๐.๑๒ ตารางกิโลเมตร
หมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๓ หมู่บ้าน	หมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๓ หมู่บ้าน
จำนวนประชากรทั้งหมด ๗,๓๗๗ คน	จำนวนประชากรทั้งหมด ๗,๖๗๕ คน
เงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๒๙,๕๖๓,๗๐๐ บาท	เงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๓๒,๑๑๕,๐๐๐ บาท
งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๕ ๖๘,๕๐๐,๐๐๐ บาท	งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๕ ๖๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล กับองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีจำนวนประชากร บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล มีความเหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่แล้ว และจะสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ที่เป็นอัตรารว่าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนท้องถิ่นจากการสอบและทำให้มีพนักงานส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ และเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมี ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนพนักงานส่วนตำบลในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายและภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ย

๓.๒.๗ ให้อำเภอส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและประโยชน์ โดยสรุป ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์ และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และ อนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารค่าจ้างคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุค่าจ้างคน ปัญหาคน ไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการ วางแผนค่าจ้างคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนค่าจ้างคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับ หักกะของค่าจ้างคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้ค่าจ้างคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้ง ค่าจ้างคนและองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะ ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กรโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลศรีดอนมูล เกิดประโยชน์สูงสุด และไม่เกิดความสูญเสียอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างจะนำไปสู่การวางแผนค่าจ้างคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะ ส่งผลให้ การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผน สืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตราค่าจ้างในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตราค่าจ้างในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล และส่ง คณะกรรมการ เพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตราค่าจ้าง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล จัดส่งแผนอัตราค่าจ้างที่ประกาศใช้แล้ว ให้จังหวัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาถนนชำรุดเสียหาย จากการบรรทุกน้ำหนักเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด
- ๑.๒ ปัญหาไม่มีถนนเข้าพื้นที่ทางการเกษตรที่เพียงพอ
- ๑.๓ ปัญหา น้ำท่วมขัง เนื่องจากไม่มีรางและท่อระบายน้ำที่เพียงพอ คลอง และลำห้วยต้นเขิน มีสิ่งกีดขวางเป็นอุปสรรคต่อการระบายน้ำ
- ๑.๔ ปัญหาคลองส่งน้ำเข้าพื้นที่ทางการเกษตรยังไม่เพียงพอ
- ๑.๕ ปัญหาขาดแคลนสถานที่จัดเก็บและบริหารจัดการผลผลิตทางการเกษตร เช่น ข้าว มันสำปะหลัง ข้าวโพด เป็นต้น
- ๑.๖ ปัญหาขาดแคลนสถานที่กำจัดและบริหารจัดการขยะอย่างถูกต้องเหมาะสม
- ๑.๗ ปัญหาศาลาเอนกประสงค์หมู่บ้านชำรุด และบางหมู่บ้านไม่มีศาลาเอนกประสงค์ ทำให้ขาดสถานที่สำหรับจัดประชุม อบรรม หรือ จัดกิจกรรมประเพณี ฯลฯ
- ๑.๘ ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านที่ต้องก่อสร้างเพิ่มเติม และซ่อมแซมปรับปรุงให้ดีขึ้น

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาภาระหนี้สินของประชาชน เนื่องจากรายได้ อาชีพหลักของประชาชนในตำบลศรีดอนมูลมาจากอาชีพเกษตรกร ทำให้มีรายได้ช่องทางเดียว บางปีประสบปัญหาผลผลิตได้น้อยหรือราคาตก ทำให้ประชาชนเกิดการหนี้สินเพิ่มขึ้น
- ๒.๒ ปัญหาการว่างงานของประชาชนในตำบล เนื่องจากการชะลอตัวทางเศรษฐกิจ ทำให้ความต้องการจ้างแรงงานลดลง ประกอบกับทักษะที่แรงงานต้องการไม่ตรงกับความต้องการของตลาด
- ๒.๓ ปัญหารายได้มีน้อยแต่มีรายจ่ายที่สูงขึ้น เนื่องจากราคาสินค้าอุปโภคบริโภคสูง
- ๒.๔ สินค้าและผลิตภัณฑ์ของหมู่บ้านขาดการพัฒนาการต่อยอด
- ๒.๕ ปัญหาขาดตลาดรับซื้อสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ของชุมชนที่เพียงพอ

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหายาเสพติดในชุมชน เนื่องจากเขตพื้นที่ตำบลศรีดอนมูล เป็นพื้นที่ติดเขตชายแดนประเทศเพื่อนบ้าน และการขยายตัวของหมู่บ้าน/ชุมชนเติบโตอย่างรวดเร็ว ทำให้ประสบปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะกลุ่มเด็กและเยาวชน
- ๓.๒ ปัญหาสังคมผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการดูแลเพิ่มขึ้น
- ๓.๓ ปัญหาประชากรในชุมชนลดลง เนื่องจากอัตราการเกิดใหม่ลดลง ทำให้มีวัยแรงงานขาดแคลน
- ๓.๔ ปัญหาหนี้ครัวเรือน รายได้ไม่เพียงพอ และการขาดโอกาสในการพัฒนาอาชีพ

๔. ด้านการบริหารจัดการ

๔.๑ การบริหารจัดการการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ซึ่งตำบลศรีดอนมูลมีแหล่งท่องเที่ยวหลายที่สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติได้

๔.๒ การบริหารจัดการด้านภาษี คือขาดงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น เนื่องจากการจัดเก็บภาษีที่ลดลง และอัตราภาษีไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

๔.๓ การขาดทักษะด้านการจัดการความรู้การตลาด การเงิน การทำบัญชี และการบริหารจัดการเครือข่ายอย่างครบวงจร ทำให้ธุรกิจหรือโครงการของชุมชนเติบโตช้า

๔.๔ การขาดข้อมูลข่าวสารและเงินทุน ชุมชนยังขาดเงินทุนหมุนเวียนและขาดการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นต่อการพัฒนาอาชีพหรือต่อยอดจุดแข็งของชุมชน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ การขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร พื้นที่การเกษตรตำบลศรีดอนมูลมีจำนวนมาก ซึ่งแนวโน้มความต้องการการใช้น้ำเพิ่มมากขึ้นทุกปี ซึ่งปัจจุบันน้ำเพื่อการเกษตรในพื้นที่ตำบลศรีดอนมูลไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เนื่องจากต้นทุนน้ำมีน้อย พื้นที่ต้นน้ำกักเก็บน้ำไว้ในช่วงฤดูแล้ง พื้นที่ตำบลศรีดอนมูล อยู่พื้นที่ปลายน้ำจึงได้รับความเดือดร้อน แม่น้ำลำคลองแห้งขอด ไม่มีน้ำไหลผ่าน

๕.๒ การขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค สืบเนื่องจากปัญหากัญแล้ง เกษตรกรต้องช่วยเหลือตนเองเบื้องต้นด้วยการเจาะบ่อน้ำบาดาลเพื่อสูบน้ำไปหล่อเลี้ยงต้นข้าว ซึ่งส่งผลกระทบต่อน้ำใต้ดินทำให้ระบบประปาหมู่บ้านสูบน้ำเพื่อนำมาผลิตน้ำประปาได้น้อยลง น้ำประปาไม่เพียงพอ

๕.๓ สิ่งแวดล้อม ตำบลศรีดอนมูลบางส่วนอยู่ในเขตป่าไม้ พื้นที่ป่าไม้ถูกบุกรุก ตัดไม้แผ้วถางป่าเพื่อทำไร่เลื่อนลอย และการเข้าพื้นที่เขตป่าไม้เพื่อปลูกต้นยาง ช่วงฤดูแล้งเกิดไฟไหม้ป่าบ่อยครั้ง ปัจจุบันสภาพป่าเหลือน้อย

๕.๔ ปัญหาไฟป่าและหมอกควัน สืบเนื่องจากปัญหาการเผาป่า หรือไฟไหม้ป่า ทำให้เกิดปัญหาหมอกควัน มลพิษทางอากาศ รุนแรงเพิ่มขึ้นทุกปี

๕.๕ คุณภาพอากาศ พื้นที่มักประสบปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM ๒.๕) เกินค่ามาตรฐาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน

๕.๖ ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน เนื่องจากเป็นปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในชุมชนทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครัวเรือน ชุมชน สังคม และระดับประเทศ ขยะมูลฝอยมากกว่าร้อยละ ๗๐ ของปริมาณขยะที่มีการสำรวจยังไม่มีวิธีการกำจัดที่ถูกต้อง

๖. ด้านสาธารณสุข

๕.๑ ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า ในพื้นที่ตำบลศรีดอนมูลมีการเลี้ยงสัตว์ โดยเฉพาะสุนัขและแมวเป็นจำนวนมาก และยังมีปัญหาสัตว์ที่ไม่มีเจ้าของในพื้นที่ชุมชน ซึ่งอาจจะได้รับวัคซีนไม่ครอบคลุม ทำให้เสี่ยงต่อการเกิดโรค

๕.๒ โรคไข้เลือดออก ปัญหาของโรคไข้เลือดออกเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อมเนื่องจากเป็นโรคติดต่อโดยมียุงลายเป็นพาหะ และเกิดขึ้นในฤดูฝนของทุก ๆ ปี ในพื้นที่ตำบลศรีดอนมูล มีลักษณะเป็นพื้นที่ป่า และเขตชุมชน ทำให้เสี่ยงต่อการมีแหล่งเพาะพันธุ์ที่มาก

๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๑ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันภัยและบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยพลเรือน

๖.๒ ปัญหาของอาสาสมัครป้องกันในชุมชนยังขาดความชำนาญและขาดประสบการณ์ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ภัยและวิทยุสื่อสาร

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ต้องการให้มีคลองส่งน้ำเข้าพื้นที่ทางการเกษตรอย่างเพียงพอ

๑.๔ สร้างลานและอาคารสำหรับบริหารจัดการผลผลิตทางการเกษตร เช่น ข้าว มันสำปะหลัง ข้าวโพด เป็นต้น

๑.๕ ต้องการให้มีเตาเผาขยะเพื่อบริหารจัดการขยะอย่างถูกต้องเหมาะสม

๑.๖ ต้องการให้มีการก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมอาคารศาลาเอนกประสงค์หมู่บ้าน

๑.๗ ต้องการให้มีการก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ การส่งเสริมอาชีพและรายได้ ประชาชนต้องการการสนับสนุนการพัฒนาอาชีพเสริมและการพึ่งพาตนเอง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและลดความยากจน

๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนยึดหลักความพอเพียง

๒.๓ ให้องค์กรภาครัฐ และเอกชนเข้ามาช่วยพัฒนาสินค้าและผลิตภัณฑ์ พร้อมทั้งหาตลาดเพื่อส่งเสริมการขายสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ของหมู่บ้าน

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ต้องการมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเชิงรุก โดยการขยายผลโครงการร้อยใจรักกันในพื้นที่ พร้อมจัดโครงการรณรงค์ให้ความรู้เพื่อรู้เท่าทันภัยไซเบอร์ และการตรวจตราความปลอดภัยในชุมชนอย่างทั่ว

๓.๒ ต้องการให้ผู้สูงอายุมีงานที่เหมาะสมกับวัย เพื่อมีรายได้มาดูแลตนเอง

๓.๓ ต้องการให้มีกองทุนหมู่บ้านเพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในระดับรากหญ้า ใช้เป็นทุนตั้งต้นสำหรับสร้างอาชีพ สร้างรายได้ ตลอดจนส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชนให้พึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

๔. ด้านการบริหารจัดการ

๔.๑ ต้องการให้ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบลศรีดอนมูล

๔.๒ มีการบริหารจัดการการจัดเก็บภาษีให้ สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

๔.๓ ต้องการให้ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะด้านการจัดการความรู้การตลาด การเงิน การทำบัญชี และการบริหารจัดการเครือข่ายอย่างครบวงจร

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ การบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ: ต้องการให้มีการพัฒนา ชุดลอก หรือขยายแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อสำรองน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้งอย่างเพียงพอ
- ๕.๒ ต้องการให้มีแหล่งน้ำทั้งด้านการอุปโภค บริโภค และด้านการเกษตรที่เพียงพอ
- ๕.๓ ต้องการให้มีการดูแล และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๕.๔ ต้องการให้มีการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนอย่างถูกต้อง

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ต้องการให้หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องให้ความรู้ ความเข้าใจของโรคพิษสุนัขบ้า พร้อมทั้งควบคุมหรือจำกัดสัตว์เลี้ยงที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคในชุมชน
- ๕.๒ ต้องการให้มีเจ้าหน้าที่มาอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน เพื่อป้องกันโรคระบาด และตัดวงจรการระบาดของโรคใช้เลือดออกในพื้นที่ตำบลศรีดอนมูล มีลักษณะเป็นพื้นที่ป่า และเขตชุมชน ทำให้เสี่ยงต่อการมีแหล่งเพาะพันธุ์ที่มาก

๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑. ต้องการให้มีการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันภัยและบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน
๒. ต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมการใช้เครื่องมืออุปกรณ์กู้ภัยและวิทยุสื่อสารให้แก่อาสาสมัครป้องกันของชุมชน
๓. ต้องการให้มีการรักษาความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าศรีดอนมูลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๕) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๗) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงระหว่างอำเภอเชียงแสน อำเภอแม่สาย อำเภอดอยหลวง อำเภอเมือง พื้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ลำไย ยางพารา มันสำปะหลัง ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ฯลฯ นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ยังมีบุคลากรที่มีความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน

ในช่วงฤดูฝน การสัญจรไปมาค่อนข้างลำบาก เนื่องจากและโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะถนน รางระบายน้ำ ยังมีไม่เพียงพอทำให้การบริหารโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การบริหารจัดการใช้น้ำยังไม่เพียงพอ ขาดแคลนน้ำสะอาดไว้ใช้เพื่ออุปโภคและบริโภคในฤดูแล้ง ขาดแสงสว่าง ในการสัญจรในเวลากลางคืน

โอกาส

ได้รับความสนใจจากหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินหน้าที่ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการประปาส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นสามารถดำเนินการได้ เพียงแต่ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การขยายไฟฟ้าและประปา อยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการประปาส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลจึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้เพียงการให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพ ยังขาดแคลนอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา มีปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ในพื้นที่ยังมีปัญหาผู้ด้อยโอกาสและผู้ติดเชื้อ (HIV) งบประมาณด้านการศึกษามีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ ประชาชนยังมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและบรรเทาโรคติดต่อไม่เพียงพอ ประชาชนให้ความสำคัญด้านวัฒนธรรมมากเกินไป

โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลมีสถาบันการศึกษา สถานประกอบการและสถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทั้งพ่อ แม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปทำงานหารวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ กระแสวัฒนธรรม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลมีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลจึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมเศรษฐกิจประจำหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาชนหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีปีใหม่เมือง งานสืบสานประเพณียี่เป็ง เป็นต้น จึงทำให้จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลกับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลจะมีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วน จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลเป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่ส่งมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๓) การท่องเที่ยว
- (๔) การผังเมือง
- (๕) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลเป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าวกลอง ลำไย ยางพารา มันสำปะหลัง ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ฯลฯ และยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวศิลปวัฒนธรรม ที่เก่าแก่สวยงาม และยังมีกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้า OTOP ที่มีคุณภาพ

จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลมีอาชีพเกษตรกรรมจึงมักมีปัญหาการว่างงาน หลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป ขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบการ

โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นให้นักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ในระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

๔.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่จะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างกายภาพและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้ เทคโนโลยีแบบเตาเผา ปลดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน

โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่นบ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระดมให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้าง การบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานกิจกรรม

จุดอ่อน

ภารกิจด้านการศึกษเป็นงานใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลถึงแม้จะมีบุคลากรตามโครงสร้างแต่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรด้านการศึกษายังขาดประสบการณ์ ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักสูตร คำสอนของศาสนา

โอกาส

ในพื้นที่อำเภอศรีดอนมูล มีสถาบันการศึกษาระดับก่อนวัยเรียน รัฐบาลให้การสนับสนุนนโยบายด้านการศึกษาเป็นวาระแห่งชาติ และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสถานศึกษาของท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษาังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามารวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิถีชีวิตของประชาชนเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

(๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
 ๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
 ๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
 ๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล
- ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจ ส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของศรีดอนมูลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาศรีดอนมูล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลมีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. งานปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๗. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๘. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๙. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลมีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๕. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๗. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องแสวงหาโอกาส อยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีการจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในองค์กร ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีการะเหินฮั่น ๔. ขาดการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานภายใน ๕. บางตำแหน่งยังขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ๕. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการร่วมกันระหว่างฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ทำให้การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัว	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. กฎหมายหลายฉบับมีความล้าสมัย ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๕. ระบบบริหารงานบุคคล/ ระเบียบ ที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนภูมิภาค ที่ยังเป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวก ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร นิติกร ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. อาคารสำนักงานมีความคับแคบ สถานที่จัดเก็บเอกสาร และสถานที่จอดรถสำหรับพนักงานไม่เพียงพอ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดัตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ ๓. ประชาชนในพื้นที่มีความเคยชินในการบริการของ อบต. ทำให้ไม่เกิดการพัฒนาในการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นด้วยตนเอง

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ๓ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวน ๒๗ อัตรา พนักงานครูส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๓๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๘๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมากองการบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ทุกส่วนราชการ กลุ่มงาน/ฝ่าย ต่างมีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก ซึ่งโครงสร้างในการบริหารงานยังไม่รองรับการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับปัญหาอื่นดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดตำแหน่งไม่เป็นไปตามประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตราค่าจ้างและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป หรือไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่

แนวทางในการแก้ไขปัญห

๑. กำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการปัจจุบัน
 ๒. การจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างบุคลากรทั้งอัตราค่าจ้างข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตราค่าจ้างพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
 ๓. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
 ๔. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
 ๕. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถ และศักยภาพอย่างเต็มที่
- ด้วยความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงานที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้น และระยะยาว

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล การกิจหลักและการกิจรององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล มีความคาดหวังเกี่ยวกับอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

ความหวังระยะสั้น

๑. ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่ง และพนักงาน ส่วนท้องถิ่นนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วน

๔. กำหนดฝ่ายบริหารงานคลังเพิ่มในกองคลัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพิจารณาตรวจสอบกลั่นกรองงาน แนะนำ ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานในฝ่ายให้เรียบร้อยมากยิ่งขึ้นจากภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน โดยคาดหวังว่าจะกำหนด หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ตำแหน่ง นักบริหาร งานการคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

๕. กำหนดฝ่ายบริหารงานการศึกษา เพิ่มในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การควบคุมดูแล รับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานในกองการศึกษา โดยคาดหวังว่าจะกำหนด หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา ตำแหน่ง นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

๖. กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้างปัจจุบัน และตามภารกิจที่เหมาะสม โดยคาดหวังว่าจะกำหนด ตำแหน่ง ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา

๖.๒ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

ทั้งนี้ การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการ หรือ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕

๖.๖ กำหนดเพิ่มงานในส่วนราชการของสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน ให้เหมาะสมกับภาระงานของแต่ละส่วนราชการ

ความคาดหวังระยะยาว

ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการจากระดับต้นให้เป็นระดับกลาง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ราชการ ๒ ฝ่าย ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่

๑. สำนักปลัด
 - ๑.๑ ฝ่ายบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒. กองคลัง
 - ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด	๑.สำนักปลัด	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๕ งานสวัสดิการสังคม	๑.๕ งานสวัสดิการสังคม	
๑.๖ งานนิติการ	๑.๖ งานนิติการ	
๑.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	
๑.๗ งานบริการสาธารณสุข	๑.๗ งานบริการสาธารณสุข	
๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพ	๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพ	
๑.๙ งานป้องกันและควบคุมโรค	๑.๙ งานป้องกันและควบคุมโรค	
๑.๑๐ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	๑.๑๐ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานบำเหน็จบำนาญ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๓ งานบริหารงานคลัง ๒.๔ งานการเงินและบัญชี ๒.๕ งานบำเหน็จบำนาญ ๒.๖ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานโยธา ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ งานโยธา ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานกิจการโรงเรียน ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๔ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานกิจการโรงเรียน ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๔ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดลักษณะงานใหม่และตำแหน่งสายปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ยังไม่สามารถเสนอขอกำหนด กลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง ขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการพิจารณากำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องแต่งตั้งกรรมการเพื่อประเมินค่างานตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่ ก.อบค. กำหนดก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งจะเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		อัตรา	จะใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม/ลด			
		กำลัง	๓ ปี ข้างหน้า						
		เดิม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ วันที่ ๓๐ ม.ค. ๖๘
๓	สำนักปลัด (๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑								
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ชก.) ๑๒ ๓ ๐๑ ๓๑๐๔ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ชก.) ๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ.) ๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ.) ๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		อัตรา	จะใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม/ลด			
		กำลัง	๓ ปี ข้างหน้า						
		เดิม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑๙	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๔-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๗ พ.ค. ๖๔
๒๐	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ๑๒ ๓ ๐๑ ๒๖๐๑ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ วันที่ ๑๖ ค.ค. ๖๖
๒๑	เจ้านักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) ๑๒-๓-๐๑-๒๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๗ พ.ค. ๖๔
๒๒	ผู้ช่วยเจ้านักงานสาธารณสุข (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.) ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้านักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ฝ่ายบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ วันที่ ๓ มี.ค. ๖๘
๒๘	นักวิชาการพัสดุ (ปก.) ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๒ เม.ย. ๖๕
๒๙	เจ้านักงานพัสดุ (ปง.) ๑๒ ๓ ๐๔ ๒๑๐๓ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๖๖
๓๐	ผู้ช่วยเจ้านักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้านักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๔ มี.ย.๖๘
๓๓	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๖ ค.ค. ๖๓
๓๔	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ ค.ค. ๖๖

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		อัตรา	จะใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม/ลด			
		กำลัง	๓ ปี ข้างหน้า						
		เต็ม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๓๕	กองช่าง								
	นายช่างโยธา (ขง.) ๑๒-๓-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ.) ๑๒-๓-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ผู้ช่วยช่างสำรวจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ผู้มีทักษะ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ต.ค. ๖๔ ยุบเลิก
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๐	๑	๑	๑	+ ๑			กำหนดเพิ่ม
๔๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	กองการศึกษา								ว่างเมื่อ ๑๖ ต.ค.๖๗
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	นักวิชาการศึกษา (ขก.) ๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ขง.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๔๖๐๓ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๔๖๐๓ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ ก.ค ๖๖
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	โรงเรียน อบต.ศรีดอนมูล (บ้านด้ายป่าราษฎร์ดำรง)								
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศศ.๓ (ขพ.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มี ก.ค.ศ. ตั้งค่าฯ วันที่ ๑๖ ธ.ค.๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๕๒	ครู เงินเดือนอันดับ ศศ.๓ (ขพ.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	ครู เงินเดือนอันดับ ศศ.๒ (ขก.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	ครู เงินเดือนอันดับ ศศ.๒ (ขก.) ๑๒๓๐๘๕๕๐๐ ๐๔๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		อัตรา	จะใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม/ลด			
		กำลัง	๓ ปี ข้างหน้า						
		เดิม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๕๕	โรงเรียน อบท.ศรีดอนมูล (บ้านด้ายป่าราษฎร์ดำรง) ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๓ (ขพ.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๕	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๕๖	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๓ (ขพ.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๕	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๕๗	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ขก.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๖	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๕๘	ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มี ก.อบบ.เมืองราช ศรีสะเกษ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๕๙	ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มี ก.อบบ.เมืองราช ศรีสะเกษ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๖๐	ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มี ก.อบบ.เมืองราช ศรีสะเกษ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๖๑	ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มี ก.อบบ.เมืองราช ศรีสะเกษ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๖๒	ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มี ก.อบบ.เมืองราช ศรีสะเกษ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๖๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖๕	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีดอนมูล								มี ก.อบบ.เมืองราช ศรีสะเกษ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖๗	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๓ (ขพ.) ๑๒๓๐๘๖๐๐๐๐๘๕	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖๘	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ขก.) ๑๒๓๐๘๖๐๐๐๐๘๓	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖๙	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ขก.) ๑๒๓๐๘๖๐๐๐๐๘๔	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑-ค.ค. ๖๖
๗๐	ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มี ก.อบบ.เมืองราช ศรีสะเกษ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๗๑	ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มี ก.อบบ.เมืองราช ศรีสะเกษ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		อัตรา	จะใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม/ลด			
		กำลัง	๓ ปี ข้างหน้า						
		เดิม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๗๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจันทา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นส. ก.อบต.เมืองราช ศรีสะเกษ ๗๖๒๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๗๕	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ชก.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๕๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๖	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ชก.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๕๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๗	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นส. ก.อบต.เมืองราช ศรีสะเกษ ๗๖๒๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๗๘	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นส. ก.อบต.เมืองราช ศรีสะเกษ ๗๖๒๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๗๙	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ เม.ย. ๖๘
๘๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านค้อยสะไร่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นส. ก.อบต.เมืองราช ศรีสะเกษ ๗๖๒๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๘๑	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ชก.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๕๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ เม.ย. ๖๖
๘๒	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ชก.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๖๐๐๐ ๐๕๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๓	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นส. ก.อบต.เมืองราช ศรีสะเกษ ๗๖๒๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๘๔	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นส. ก.อบต.เมืองราช ศรีสะเกษ ๗๖๒๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียงแก้ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นส. ก.อบต.เมืองราช ศรีสะเกษ ๗๖๒๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๘๗	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ชก.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๕๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๙	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๒ พ.ค. ๖๕
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)								
	รวมทั้งสิ้น	๘๗	๘๘	๘๘	๘๘	+ ๒/-๑	-	-	

(ลงชื่อ)

(นายศิวกร ภูมิจิตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

(ลงชื่อ)

(นางภัครดา ภัทรจิตรากุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

หมายเหตุ : มติ ก.อบต.เชียงราย เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบกำหนดตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
 ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ช่วย สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และอยู่ระหว่างการพิจารณาการจัดสรรอัตรากำลัง
 และงบประมาณ จากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินต้นและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนเงินต้นต่อวงเงินที่ใช้ คิดดอกเบี้ยตามวรรค 3 แห่ง พ.ร.บ. ๒๕๖๒				อัตราภาษีเงินได้ เงิน/ผล				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินต้น (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	หน่วยบริการส่วนกลาง (ให้บริการแก่จังหวัด)	คณบดี	1	1	497,640	48,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	29,880	31,680	33,500	575,520	607,200	640,800	41,470
2	หน่วยบริการส่วนกลาง (ให้บริการแก่จังหวัด)	คณบดี	1	-	401,940	42,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	24,120	25,570	27,100	468,060	493,630	520,730	ค่าเฉลี่ย 30 ปี ค. 68
	รวม		2	1	899,580	90,000	2	2	2	0	0	0	0	0	0	54,000	57,250	60,700	1,043,580	1,100,830	1,161,530	
	ส่วนปฏิบัติการ (01)																					
3	หัวหน้าสำนักงาน (บริหารงานทั่วไป)	คณบดี	1	1	476,160	42,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	28,680	30,360	32,160	546,840	577,200	609,360	39,680
4	นักบริหารงานบุคคล	ป.ว.ช.	1	1	380,640	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	22,920	24,240	25,680	403,560	427,800	453,480	31,720
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ว.ช.	1	1	421,680	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	25,320	26,880	28,440	447,000	473,880	502,320	35,140
6	นักวิชาการ	ป.ว.ช.	1	1	327,120	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	19,680	20,880	22,080	346,800	367,680	389,760	27,260
7	นักพัฒนาระบบ	ป.ว.ช.	1	1	448,800	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	27,000	28,560	30,360	475,800	504,360	534,720	37,400
8	นักบริหารงาน	ป.ว.ช.	1	1	202,080	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	12,240	12,960	13,680	214,320	227,280	240,960	16,840
9	เจ้าหน้าที่งานบริหารงานทั่วไป	ป.ว.ช.	1	1	264,120	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	15,960	16,920	17,880	280,080	297,000	314,880	22,010
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)		1	1	180,120	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	7,320	7,560	7,800	187,440	195,000	202,800	15,010
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)		1	1	201,840	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	8,160	8,400	8,760	210,000	218,400	227,160	16,820
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	167,040	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	กำหนดเพิ่มปี 70
13	พนักงานขับรถ (มีทักษะ)		1	1	147,360	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,360	159,600	166,080	12,280
14	คนสวน		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
15	คนสวน		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
16	คนสวน		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
17	คนสวน		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
18	คนสวน		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	ส่วนบริหารงานสาธารณะ																					
19	นักบริหารงานสาธารณะ (มีคุณวุฒิ)	คณบดี	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	23,620	25,040	26,540	435,220	460,260	486,800	กำหนดเพิ่มปี 17 ค. 64
20	นักบริหารงานสาธารณะ	ป.ว.ช.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	กำหนดเพิ่มปี 16 ค. 66
21	เจ้าพนักงานสาธารณะ	ป.ว.ช.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	กำหนดเพิ่มปี 17 ค. 64
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณะ (มีคุณวุฒิ)		1	1	180,120	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	7,320	7,560	7,800	187,440	195,000	202,800	15,010
	รวม		20	16	4,814,840	60,000	20	20	20	+1	0	0	0	0	0	410,460	263,870	278,670	5,287,320	5,551,190	5,829,860	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างตาม เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572				
	กองคลัง (04)																		
23	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานกลาง)	ด.ม.	1	1	560,520	42,000	1	1	1	-	-	-	33,720	35,760	37,800	636,240	672,000	709,800	46,710
24	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	บ.ก./บ.อ.	1	1	380,640	-	1	1	1	-	-	-	22,920	24,240	25,560	403,560	427,800	453,480	31,720
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (มีคุณวุฒิ)		1	1	207,720	-	1	1	1	-	-	-	8,400	8,760	9,000	216,120	224,880	233,880	17,310
	ฝ่ายบริหารงานคลัง																		
26	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานกลาง)	ด.ม.	1	1	455,640	18,000	1	1	1	-	-	-	27,360	29,040	30,840	501,000	530,040	560,880	37,970
27	นักวิชาการเงินและบัญชี	บ.ก./บ.อ.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ค่าเดิม 3 มิ.ย. 68
28	นักวิชาการพัสดุ	บ.ก./บ.อ.	1	1	225,000	-	1	1	1	-	-	-	13,560	14,400	15,240	238,560	252,960	268,200	18,750
29	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.อ./จ.อ.	1	1	173,520	-	1	1	1	-	-	-	10,440	11,040	11,760	183,960	195,000	206,760	14,460
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (มีคุณวุฒิ)		1	1	167,040	-	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	13,920
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (มีคุณวุฒิ)		1	1	218,760	-	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	227,520	236,640	246,120	18,230
32	คนงาน		1	-	136,560	-	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	136,560	142,080	147,840	ค่าเดิม 1 มิ.ย. 68
	รวม		10	8	2,880,720	60,000	10	10	10	0	0	0	153,200	167,440	176,840	3,093,920	3,261,360	3,438,200	
	กองช่าง (05)																		
33	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ด.ม.	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,560	459,220	484,260	510,800	ค่าเดิม 16 มิ.ย. 63
34	วิศวกรโยธา	บ.ก./บ.อ.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ค่าเดิม 26 มิ.ย. 66
35	นายช่างโยธา	ป.อ./จ.อ.	1	1	311,400	-	1	1	1	-	-	-	18,720	19,920	21,120	330,120	350,040	371,160	25,950
36	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.อ./จ.อ.	1	1	157,440	-	1	1	1	-	-	-	9,480	10,080	10,680	166,920	177,000	187,680	13,120
37	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (มีคุณวุฒิ)		1	1	202,200	-	1	1	1	-	-	-	8,160	8,520	8,760	210,360	218,880	227,640	16,850
38	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (มีคุณวุฒิ)		1	1	234,840	-	1	1	1	-	-	-	9,480	9,840	10,200	244,320	254,160	264,360	19,570
39	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (มีคุณวุฒิ)		1	1	180,120	-	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,800	187,440	195,000	202,800	15,010
40	พนักงานชั้นสี่หรือต่ำกว่ากองช่าง (มีทักษะ)		0	-	136,560	-	-	-	-	-1	-	-	0	0	0	0	0	0	ค่าเดิม 1 มิ.ย. 68 คูณด้วย 70
41	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)		1	1	206,400	-	1	1	1	-	-	-	8,280	8,640	9,000	214,680	223,320	232,320	17,200
42	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (มีคุณวุฒิ)		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	167,040	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	ค่าเดิมเพิ่มขึ้น 70
43	คนงาน		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	รวม		10	7	2,285,880	42,000	10	10	10	0	0	0	273,420	118,920	125,020	2,464,740	2,583,660	2,708,680	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะเหลือถึง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ๖ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เต็ม/บาท			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
กองการศึกษา (อธ)																			
44	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ปลัดเขตการศึกษา)	ด.ม.	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ว่างขึ้น 16 ต.ค.67
45	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ป.ม.	1	1	489,840	-	1	1	1	-	-	-	29,400	31,200	33,120	519,240	550,440	583,560	40,820
46	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ป.ช.	1	1	232,560	-	1	1	1	-	-	-	14,040	14,880	15,720	246,600	261,480	277,200	19,380
47	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ป.ช.	1	1	173,520	-	1	1	1	-	-	-	10,440	11,040	11,760	183,960	195,000	206,760	14,460
48	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)		1	1	166,040	-	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,200	170,640	177,480	184,680	13,670
49	คนงาน		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
โรงเรียนสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (โรงเรียนสหกรณ์การเกษตร)																			
50	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	อ.พ.	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	อุดหนุน
51	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	อุดหนุน
52	ครู (ค.ค.3)	อ.พ.	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	อุดหนุน
53	ครู (ค.ค.2)	อ.ก.	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	อุดหนุน
54	ครู (ค.ค.2)	อ.ก.	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	อุดหนุน
55	ครู (ค.ค.3)	อ.พ.	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	อุดหนุน
56	ครู (ค.ค.3)	อ.พ.	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	อุดหนุน
57	ครู (ค.ค.2)	อ.ก.	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	อุดหนุน
58	ครู		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่าง 27 ต.ค. 66/ว่าง
59	ครู		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่าง 27 ต.ค. 66/ว่าง
60	ครู		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่าง 27 ต.ค. 66/ว่าง
61	ครู		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่าง 27 ต.ค. 66/ว่าง
62	ครู		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่าง 27 ต.ค. 66/ว่าง
63	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีความรู้)		1	1	258,240	-	1	1	1	-	-	-	10,440	10,800	11,280	268,680	279,480	290,760	21,520
64	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (มีคุณวุฒิ)		1	1	180,120	-	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,800	187,440	195,000	202,800	15,010
65	คนงาน		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ส่วนของ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ				อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	อัตราส่วนผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ			อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีดอนมูล																	
65	ผู้ช่วยราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	เงิน 27 คน 66/40000	
66	ครู (คศ.3)	ชก.	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	เงิน 27 คน 66/40000	
68	ครู (คศ.2)	ชก.	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	เงิน 27 คน 66/40000	
69	ครู (คศ.2)	ชก.	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	เงิน 1 คน 55/40000	
70	ครู		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	เงิน 27 คน 66/40000	
71	ครู		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	เงิน 27 คน 66/40000	
72	ผู้ดูแลเด็ก (นิเทศ)		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	เงิน 27 คน 66/40000	
73	ผู้ดูแลเด็ก (นิเทศ)		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	เงิน 27 คน 66/40000	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจันทน์																	
74	ผู้ช่วยราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	เงิน 27 คน 66/40000	
75	ครู (คศ.2)	ชก.	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	เงิน 27 คน 66/40000	
76	ครู (คศ.2)	ชก.	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	เงิน 27 คน 66/40000	
77	ครู		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	เงิน 27 คน 66/40000	
78	ครู		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	เงิน 27 คน 66/40000	
79	ผู้ดูแลเด็ก (นิเทศ)		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	เงิน 1 คน 55/40000	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนมะไฟ																	
80	ผู้ช่วยราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	เงิน 27 คน 66/40000	
81	ครู (คศ.2)		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	เงิน 2 คน 56/40000	
82	ครู (คศ.2)	ชก.	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	เงิน 27 คน 66/40000	
83	ครู		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	เงิน 27 คน 66/40000	
84	ครู		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	เงิน 27 คน 66/40000	
85	ผู้ดูแลเด็ก (นิเทศ)		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	เงิน 27 คน 66/40000	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะคงได้ จนถึงสิ้นไตรมาส 3 ปี 65				อัตราส่วนที่คาดว่าจะคงได้ จนถึงสิ้นไตรมาส 3 ปี 65			อัตราส่วนที่คาดว่าจะคงได้ จนถึงสิ้นไตรมาส 3 ปี 65				อัตราส่วนที่คาดว่าจะคงได้ จนถึงสิ้นไตรมาส 3 ปี 65				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	ศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชน																					
86	(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็ก)		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	514.27 พ.บ. 65/พ.บ. 65
87	ครู (ศ.ศ.2)	จ.ก.	1	0	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	ผู้ลาป่วย
88	ผู้ดูแลเด็ก (นิเทศ)		1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	ผู้ลาป่วย
	รวม		45	25	2,107,920	42,000	45	45	45	0	0	0	101,860	107,360	113,420	2,251,780	2,359,140	2,472,560				
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																					
89	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./จ.ก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200				ว่างเดิม 2 พ.บ. 65
	รวม		1	0	355,320	0	1	1	1	0	0	0	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200				
(5)	รวมทั้งสิ้น		88	57	13,346,280	294,000	88	88	88	+1	0	0	1,014,360	737,440	778,610	14,517,980	15,255,420	16,034,030				
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนที่ไม่เกิน 15%																					
(7)	รวมเงินค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																					
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย																					

ปีงบประมาณ	งบประมาณที่สั่งใช้	เงินร้อยละ 3
2569	68,500,000	3,425,000
2570	71,925,000	3,596,250
2571	75,521,250	3,776,063
2572	79,297,313	

หมายเหตุ

: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (๖๘,๕๐๐,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ ฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ และ ๒๕๗๒ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๖๘,๕๐๐,๐๐๐ บาท = (๖๘,๕๐๐,๐๐๐x๕%) + ๖๘,๕๐๐,๐๐๐ = ๗๑,๗๖๒,๕๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๗๑,๗๖๒,๕๐๐ บาท = (๗๑,๗๖๒,๕๐๐x๕%) + ๗๑,๗๖๒,๕๐๐ = ๗๕,๓๓๓,๗๕๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ จำนวน ๗๕,๓๓๓,๗๕๐ บาท = (๗๕,๓๓๓,๗๕๐x๕%) + ๗๕,๓๓๓,๗๕๐ = ๗๙,๐๖๑,๖๘๗

: ข้าราชการเกษียณอายุราชการ ได้รับเงินบำนาญชราภาพ และเงินบำนาญชราภาพที่ ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

* กำหนดเห็นสมควรแต่งตั้งสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙๒/๒๖ ลงวันที่ ๓๐ มี.ค.๒๕๖๖ ในตำแหน่ง รองผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนา โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานหรือกรมส่งเสริม การปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาววรินทร์ สุภาวิชัย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นายสิวกกร ถูกจิตกร)

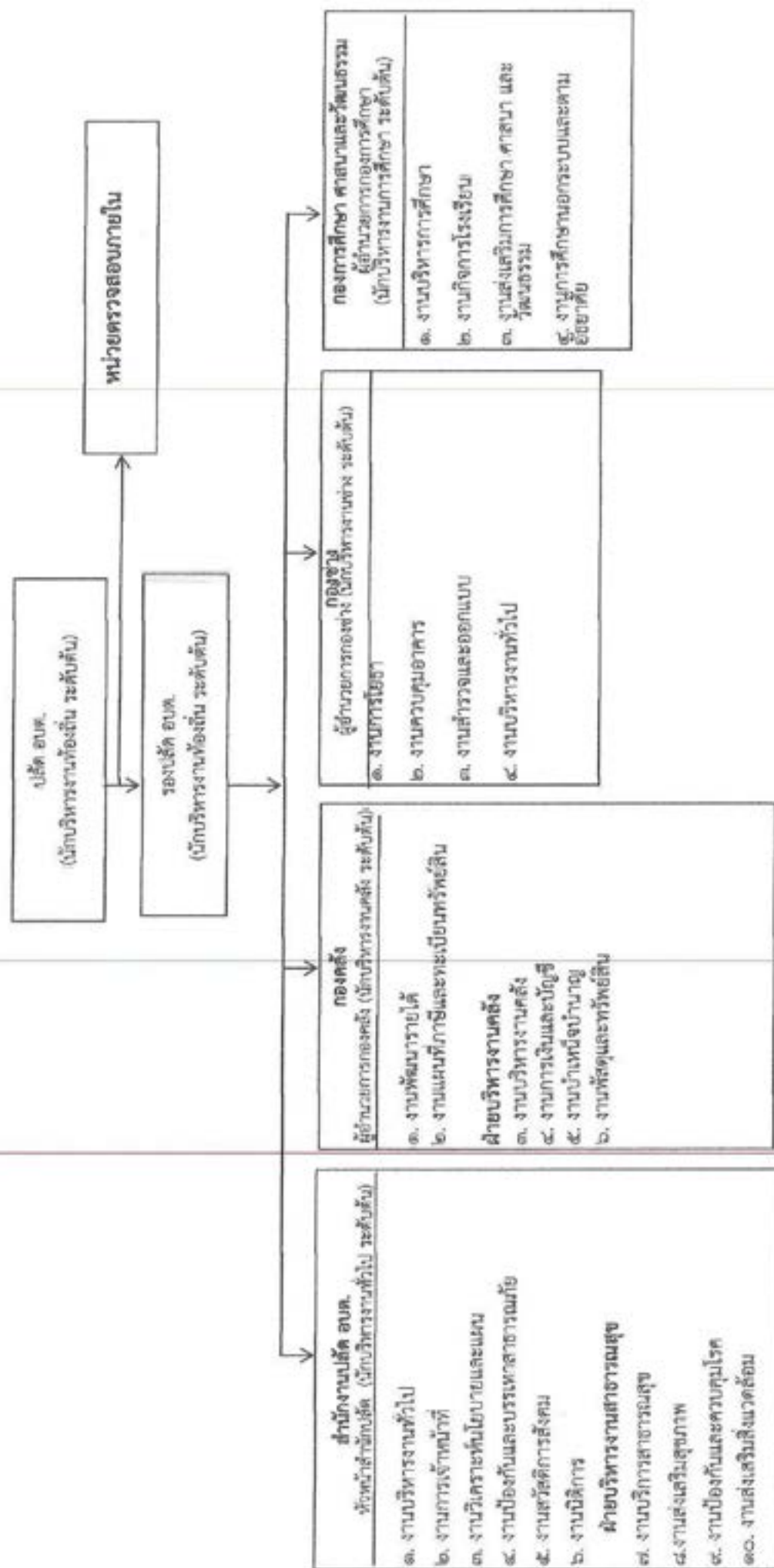
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล

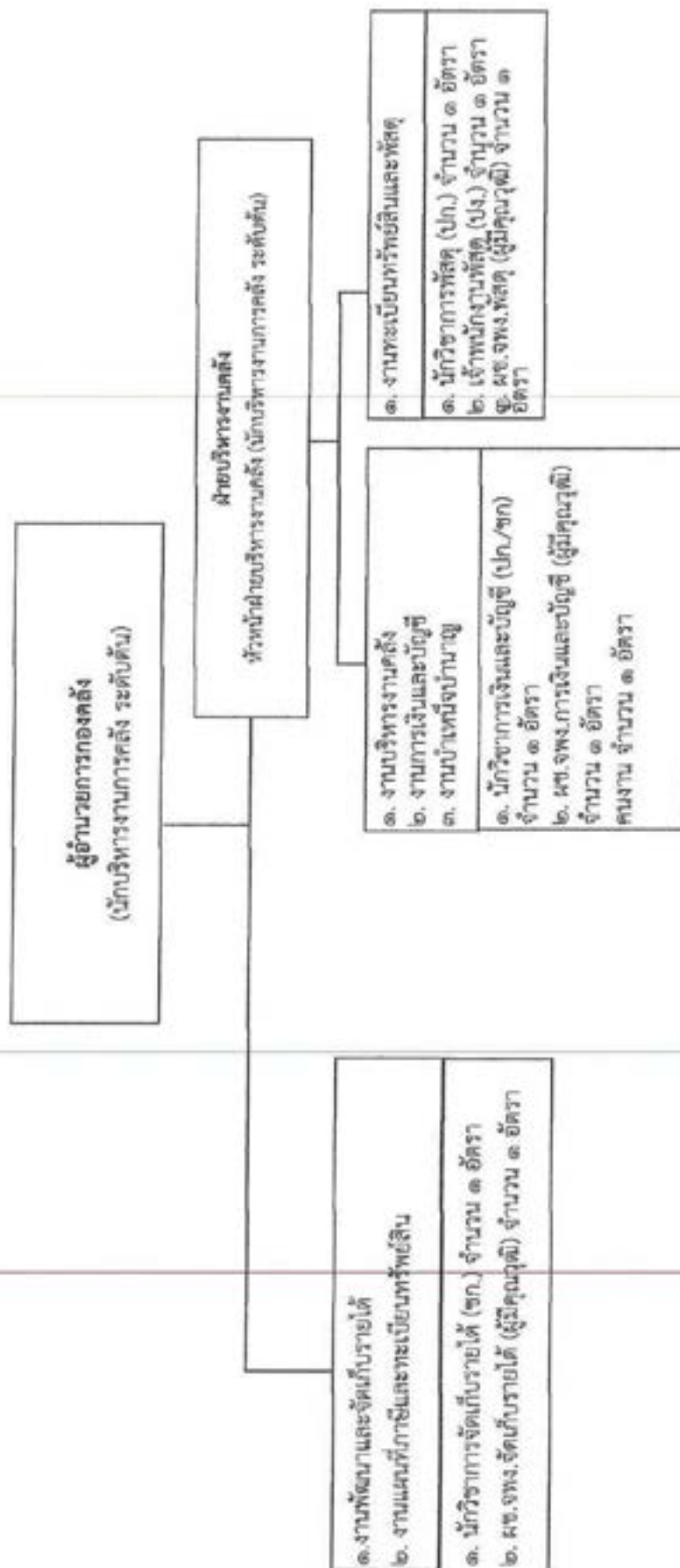
(นางภัครดา ภัทริจิตรากุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

แบบภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

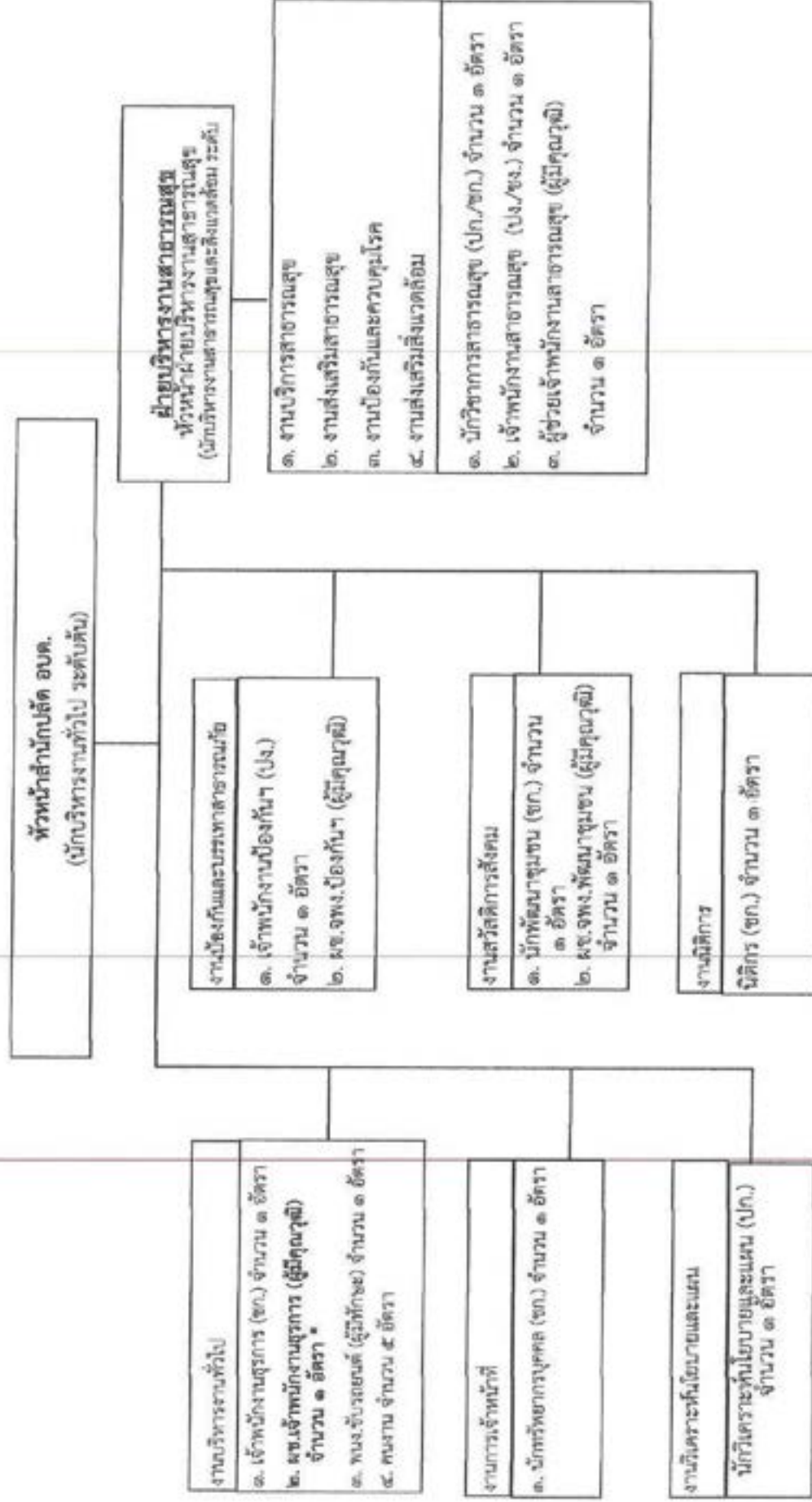


โครงสร้างองค์กร



ระดับ	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		งานแผนกที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน		งานบริหารองค์กร		งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
	จำนวน	อัตรา	จำนวน	อัตรา	จำนวน	อัตรา	จำนวน	อัตรา
ระดับ	๒/๐	๒/๐	๒/๐	๒/๐	๒/๐	๒/๐	๒/๐	๒/๐
จำนวน	๒/๐	๒/๐	๒/๐	๒/๐	๒/๐	๒/๐	๒/๐	๒/๐

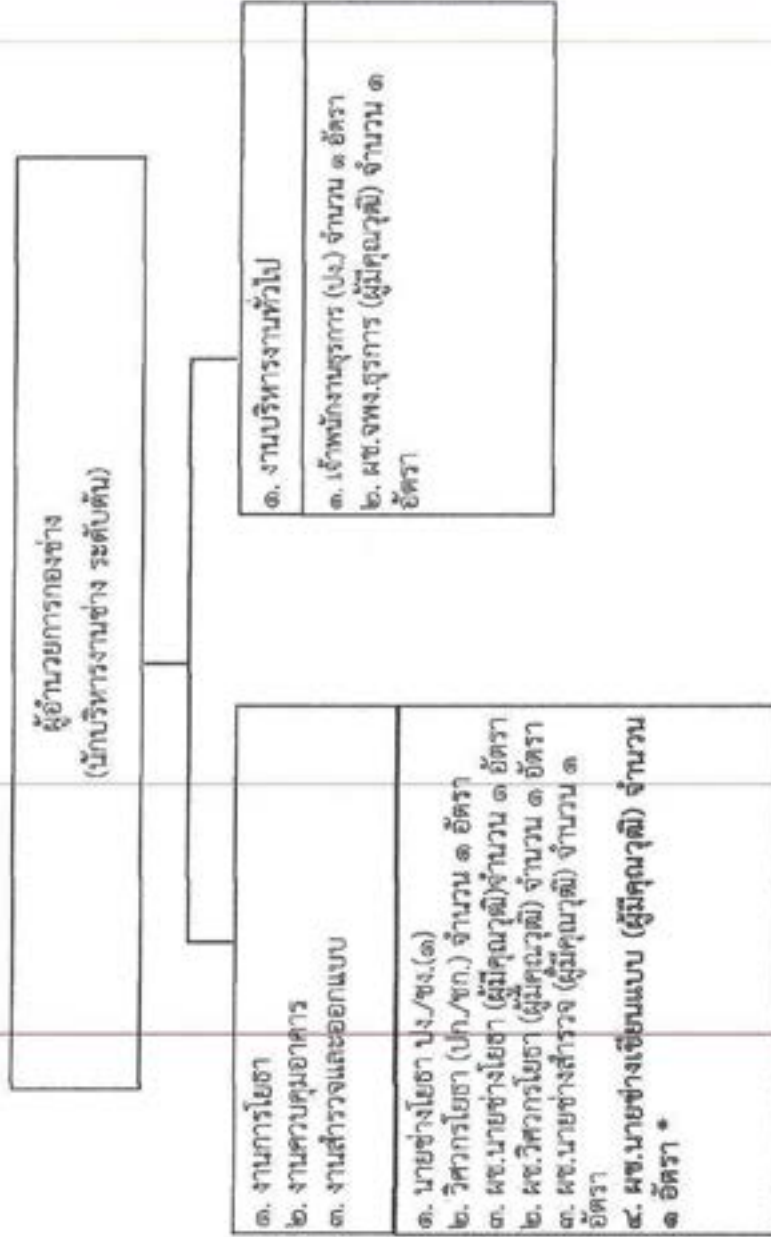
โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



หมายเหตุ : * กำหนดเพิ่ม

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั่วไป	ทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
	ระดับต้น	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ			
จำนวน	(ผู้มี/ที่ว่าง)	(ผู้มี/ที่ว่าง)	(ผู้มี/ที่ว่าง)	(ผู้มี/ที่ว่าง)	(ผู้มี/ที่ว่าง)	(ผู้มี/ที่ว่าง)	(ผู้มี/ที่ว่าง)	(ผู้มี/ที่ว่าง)
	๒/๑	๒/๑	๓/๐	๓/๑	๐	๕/๑	๕/๐	๒๐/๔

โครงสร้างกองช่าง



หมายเหตุ : กำหนดเพิ่ม

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั่วไป	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
	ระดับต้น	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ชำนาญงาน			
	(ที่มี/ที่ว่าง)	(ที่มี/ที่ว่าง)	(ที่มี/ที่ว่าง)	(ที่มี/ที่ว่าง)	(ที่มี/ที่ว่าง)	(ที่มี/ที่ว่าง)	(ที่มี/ที่ว่าง)	(ที่มี/ที่ว่าง)	(ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	๑/๑	๑/๑	-	๑/๐	๑/๐	๑/๐	๑/๐	๑/๐	๑๐/๓

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

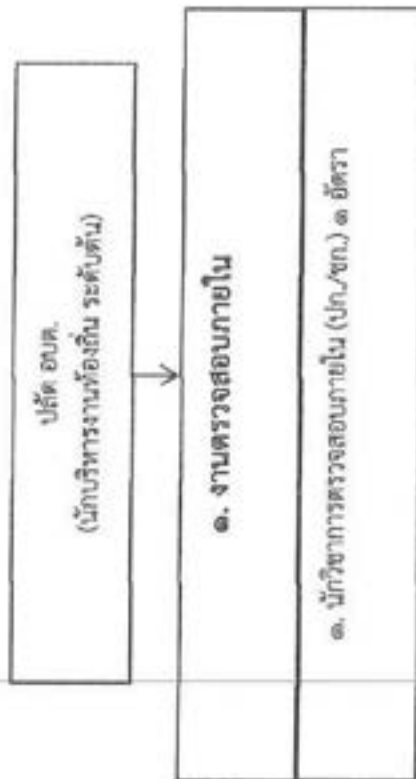
๑. งานบริหารการศึกษา
๒. งานการศึกษาขนอระบบและตาม อัตรา
๑. นักวิชาการศึกษา (ขก.) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๑. เจ้าพนักงานคลัง (ปง.) จำนวน ๑ อัตรา
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (จบ.) จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผอ.จร.จร.การ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
(๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีดอนมูล
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
๒. ครู คศ. ๓ (ขก.) จำนวน ๑ อัตรา
๓. ครู คศ. ๒ (ขก.) จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา
(๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจันทน์
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
๒. ครู คศ. ๒ (ขก.) จำนวน ๒ อัตรา
๓. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
(๓) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอยชะโล
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
๒. ครู คศ. ๒ (ขก.) จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
(๔) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวัดมอแก้ว
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
๒. ครู คศ. ๒ (ขก.) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานกิจการโรงเรียน อบต.ศรีดอนมูล (บ้านด้ายปราชญ์ดำรง)
งานกิจการโรงเรียน
๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ.๓ (ขพ.) จำนวน ๑ อัตรา
๒. ครู คศ.๓ (ขพ.) จำนวน ๓ อัตรา
๓. ครู คศ. ๒ (ขก.) จำนวน ๓ อัตรา
๔. ผู้ช่วยครู (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผอ.จร.การการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

ระดับ	อำนาจ ท้องถิ่น	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั่วไป	รวมทั้งสิ้น	นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น	ครู	ครู	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง สามัญ	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	๑/๓	-	๑/๐	๑/๐	๑/๐	๕/๓	๒/๑	๑/๐	๑/๐	๕/๕	๒/๐	๑๖/๖
พนักงานจ้าง สามัญ	๑/๐	๑/๐	๑/๐	๑/๐	๑/๐	๑/๐	๑/๐	๑/๐	๑/๐	๑/๐	๑/๐	๑/๐
จำนวน	๑/๐	๑/๐	๑/๐	๑/๐	๑/๐	๑/๐	๑/๐	๑/๐	๑/๐	๑/๐	๑/๐	๑/๐

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั่วไป	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานส่งเสริม	รวมทั้งสิ้น
	ระดับต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ชำนาญงาน			
	(ที่มี/ที่ว่าง)	(ที่มี/ที่ว่าง)	(ที่มี/ที่ว่าง)	(ที่มี/ที่ว่าง)	(ที่มี/ที่ว่าง)	(ที่มี/ที่ว่าง)	(ที่มี/ที่ว่าง)	(ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	๑/-	๑/๑	-	-	-	-	-	๑/๑

๑๑.บัญชีแสดงจัดสรรงบประมาณและงบการเงินส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบบริหารกำลังคน			กรอบบริหารกำลังเงิน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			
ส่วนกลาง (๑๑)											
๑	จ.ส.ท.อำนาจ จันทร์พูน	ปวส. (ไฟฟ้า)	๑๒-๓-๒๕-๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานช่างไฟฟ้าและบรรณารักษารวมกัน	ป.จ.ร.	๑๒-๓-๒๕-๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานช่างไฟฟ้าและบรรณารักษารวมกัน	ป.จ.	๒๖๕,๑๒๐ (๒๒,๐๐๐x๑๒)	๕๕๐ เงินเพิ่ม พ.ร.บ.	๒๖๕,๑๒๐
๑๐	นายศิริวิวัฒน์ เจริญศักดิ์	ร.บ.ค.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนากุศล (ผู้มีความรู้)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนากุศล (ผู้มีความรู้)	-	๑๘๐,๑๒๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	๑๘๐,๑๒๐
๑๑	นายอติวิทย์ หนองบัว	ปวส. (ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยช่างเทคนิค (ผู้มีความรู้)	-	-	ผู้ช่วยช่างเทคนิค (ผู้มีความรู้)	-	๒๐๕,๑๒๐ (๑๖,๕๐๐x๑๒)	-	๒๐๕,๑๒๐
๑๒			-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๓	นายสมิทธิราช ด่วนแจ้ง	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีความรู้)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีความรู้)	-	๑๘๕,๑๒๐ (๑๖,๒๐๐x๑๒)	-	๑๘๕,๑๒๐
๑๔	นายพรพจน์ ศรีวิชัย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๕,๐๐๐
๑๕	นางสาวกัญญารัตน์ ศรีบุญเช	ว.บ. (วิศวกรรมเกษตร)	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๕,๐๐๐
๑๖	นางสาวสุวิมล ชะวัน	ค.บ. (อังกฤษ) (ภาษาอังกฤษ)	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๕,๐๐๐
๑๗	นายสุเชษฐ์ ชัยรัตน์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๕,๐๐๐

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนองผู้ตำแหน่งและทำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินที่เพิ่มขึ้น/เงิน ค่าตอบแทน		
สำนักงานปลัด (๑๑)													
๑๘	นางสาวจตุรพร เกษิน	บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๒๕)			๑๐๔,๐๐๐	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข													
๑๙ - ว่าง -		๐	๑๒-๑๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (เจ้าหน้าที่ช่วยบริหารงานสาธารณสุข)	ด.บ.	๑๒-๑๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (เจ้าหน้าที่ช่วยบริหารงานสาธารณสุข)	ป.บ.จ.	๑๒๕,๒๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน) (๑,๕๐๐*๒๕)	๑๔,๐๐๐		ว่างเต็ม ๑๓ พ.ค. ๖๕ ๑๒,๕๐๐	
๒๐ - ว่าง -		-	๑๒-๑๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ป.ก.	๑๒-๑๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ป.บ.จ.	๑๒๕,๒๐๐			ว่างเต็ม ๑๖ พ.ค. ๖๖ ๑๒,๖๐๐	
๒๑ - ว่าง -		-	๑๒-๑๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.บ.จ.	๑๒-๑๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.บ.จ.	๑๒๗,๕๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน) (๑,๕๐๐x๒๕)			ว่างเต็ม ๑๓ พ.ค. ๖๕ ๑๒,๕๐๐	
๒๒	นางสาวปัทมากร์ อินทร์	ว.ท.บ. (การส่งเสริมสุขภาพ)	-	ผู้ช่วยพงษสาธารณสุข (ผู้ควบคุม)	-	-	ผู้ช่วยพงษสาธารณสุข (ผู้ควบคุม)	-	๑๒๐,๕๐๐ (๑,๕๐๐x๒๕)			๑๒๐,๕๐๐	
กองคลัง (๑๕)													
๒๓	นางวิมลพร เตชะ	บ.บ.บ. (การบัญชี)	๑๒-๑๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้ชำนาญการกองคลัง)	ด.บ.	๑๒-๑๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้ชำนาญการกองคลัง)	ด.บ.	๑๒๐,๕๐๐ (๑,๕๐๐x๒๕)	๑๕,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๒๕)		๑๒๐,๕๐๐	

๑๑.บัญชีแสดงจัดสรรงบประมาณและภารกิจหน่วยงานในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบบริหารกำลังคน			กรอบบริหารกำลังเงิน			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินที่เพิ่มเข้าใน ค่าตอบแทน	
งบอุดหนุน (๑๔)												
๒๔	นายปวิศร์ ราชคม	บ.บ. (การบัญชี)	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๓๒๐,๖๔๐ (๑๓,๓๐๐x๒๒)			๓๒๐,๖๔๐
๒๕	นายคงฤทธิ สารนันท์	บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒๐๔,๓๒๐ (๑๓,๓๐๐x๒๒)			๒๐๔,๓๒๐
ฝ่ายบริหารงานคลัง												
๒๖	นางสุพิชา จันทน์ชัย	บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (บริหารฝ่ายบริหารงานคลัง)	ค.น.	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง		๔๕๕,๖๔๐ (๑๓,๓๐๐x๒๒)	๓๔,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๒๒)	-	๔๘๙,๖๔๐
๒๗	- ว่าง -	-	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่าจ้างในเงินเดือน)			ว่างเต็ม
๒๘	นางสาวกรรณณ์ พริ้งวงษ์	บ.บ. (การบัญชี)	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการคลัง		๒๒๕,๐๐๐ (๑๔,๓๕๐x๒๒)			๒๒๕,๐๐๐
๒๙	นางสาวสิริภรณ์ ไชยเพชร	บ.บ. (การบัญชี)	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานคลัง	ป.ก.	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานคลัง		๑๓๙,๕๒๐ (๑๔,๕๐๐x๒๒)			๑๓๙,๕๒๐
๓๐	นางสาวสัณยาพรณ์ ปิงใจ	บ.บ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๒๕,๐๔๐ (๑๓,๕๐๐x๒๒)			๑๒๕,๐๔๐

๓๑.บัญชีแสดงจัดคณณงู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบบริหารงานด้านเงิน			กรอบบริหารงานด้านสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินที่เพิ่มขึ้นรวม ค่าตอบแทน		
กองคลัง (๑๔)													
ฝ่ายบริหารงานคลัง													
๓๑	นางสาววราภรณ์ อุ่นใจ	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยรอง ผอ.คลัง (ผู้ควบคุมคลัง)	-	-	ผู้ช่วยรอง ผอ.คลัง (ผู้ควบคุมคลัง)	-	๒๑๘,๙๖๐ (๑๘,๒๐๐๙๖๐)			๒๑๘,๙๖๐	
๓๒	ว่าว -		-	-	-	-	คนกรร	-	๑๐๘,๐๐๐ (ค่าเช่าสำนักงานเดิม)			ว่าวเดิม ๑ มี.ย. ๖๘ ๕,๐๐๐	
กองช่าง (๑๔)													
๓๓	ว่าว -	-	๑๒-๓-๐๕-๖๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๖๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๒๖,๖๐๐ (ค่าเช่าสำนักงานเดิม)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		ว่าวเดิม ๑๖ มี.ย. ๖๓ ๕๖,๕๐๐	
๓๔	ว่าว -	-	๑๒-๓-๐๕-๖๑๐๙-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./รท.	๑๒-๓-๐๕-๖๑๐๙-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก/รท.	๑๕๕,๖๐๐ (ค่าเช่าสำนักงานเดิม)	-		ว่าวเดิม ๒๖ มี.ย. ๖๖ ๑๕๕,๕๐๐	
๓๕	นายสุวิชัย กันตัม	ปวส. จุฬาลงกรณ์ (โยธา)	๑๒-๓-๐๕-๖๑๐๙-๐๐๑	นายช่างโยธา	รท.	๑๒-๓-๐๕-๖๑๐๙-๐๐๑	นายช่างโยธา	รท.	๓๓๕,๕๐๐ (๒๕,๕๐๐*๑๒)			๒๕,๖๐๐	

๑๑.บัญชีแสดงจัดทမ်းและผู้ตำแหน่งและการกำหนดหน้าที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบบริหารกำลังเดิม			กรอบบริหารกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่น ๆ ค่าตอบแทน		
กองช่าง (๑๔)													
๓๖	นายเกษม สุธรรม	วศ. (วิศวกรรมโยธา)	๓๖-๓-๐๕-๔๐๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๖-๓-๐๕-๓๐๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๕๗,๕๕๐ (๑๓,๑๐๐x๑๒)			๑๕๗,๕๕๐	
๓๗	นายวิรุฬห์ เชนีศักดิ์	วศ.บ.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒๐๐,๒๐๐ (๑๖,๘๐๐x๑๒)			๒๐๐,๒๐๐	
๓๘	นายจิราวุฒิ เขากวანი	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒๓๔,๘๕๐ (๑๙,๕๗๐x๑๒)			๒๓๔,๘๕๐	
๓๙	นายอนุฤทธิ์ วัฒนศิริ	วศ.บ.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยช่างสำรวจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยช่างสำรวจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๘๐,๑๒๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)			๑๘๐,๑๒๐	
๔๐	- ว่าที่ -			พนักงานชั้นเครื่องจักรกล ชำนาญการ (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	-	-	-	อุปถัมภ์	
๔๑	นางสุจิตรา จัญญ	บ.บ.บ.	-	ผู้ช่วยพง.ธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยพง.ธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒๐๖,๕๐๐ (๑๗,๒๐๐x๑๒)				
๔๒	-		-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-			กำหนดเงินปี ๓๐	
๔๓	นายวันวิรัตน์ กองทรายกลาง	วศ.บ.(ก่อสร้าง)	-	คณ.งาน	-	-	คณ.งาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)			๑๐๔,๐๐๐	

๑๑.บัญชีแสดงจัดตั้งมูลงู้ตำแหน่งและกรกำหนดลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินที่เพิ่มอื่น ๆ เงิน ค่าตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)												
๔๔	นาง - วัง -	-	๑๒-๑-๐๔-๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา หัวหน้าส่วนการศึกษา	๖	๑๒-๑-๐๔-๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้ช่วยกรรมการบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๓๖,๖๐๐ (ค่าเช่าบ้านเดือนละ (๓,๕๐๐*๑๒)	๕๖,๐๐๐	.	ว่างเดิม ๑๖ ต.ค. ๖๗ ๑๖,๘๐๐
๔๕	นางวิรัชดา กันตชัย	กศ.ม. (การบริหารงานการศึกษา)	๑๒-๑-๐๔-๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ชน.	๑๒-๑-๐๔-๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ชน.	๔๘๘,๘๕๐ (๕๐,๕๐๐*๑๒)			๔๘๘,๘๕๐
๔๖	นายชัยสิทธิ์ อุณแก้ว	นส.บ.(การบัญชี)	๑๒ ๓ ๐๔ ๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ป.๖/ชง	๑๒ ๓ ๐๔ ๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ป.๖	๒๑๒,๕๖๐ (๑๔,๓๔๐*๑๒)			๒๑๒,๕๖๐
๔๗	นางสาวณัฏฐวิมล สันติ	บ.บ.บ.	๑๒ ๓ ๐๔ ๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๖	๑๒ ๓ ๐๔ ๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๖	๓๗๒,๕๖๐ (๓๕,๕๖๐*๑๒)			๓๗๒,๕๖๐
๔๘	นางสาวพรหมณี กรุงศรี	บ.บ.บ.	-	ผู้ช่วยพง.ธุรการ (ผู้ปฏิบัติงาน)	-	-	ผู้ช่วยพง.ธุรการ (ผู้ปฏิบัติงาน)	-	๓๖๘,๐๕๐ (๓๓,๖๗๐*๑๒)			๓๖๘,๐๕๐
๔๙	นางสาวศุภวรรณ ใจวงศ์	ป.๖ (ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๓๐๕,๐๐๐ (๒,๐๐๐*๑๒)			๓๐๕,๐๐๐

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนองผู้ตำแหน่งและการทำงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบบริหารกำลังคน			กรอบบริหารกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินที่เพิ่มขึ้น/เงิน ค่าตอบแทน		
โรงเรียน อบต.ศรีดอนมูล (บ้านด้ายป่าราษฎร์ดำรง)													
๕๐	นางวชิณี จินดาธรรม	ศบ.ป.การ.บริหารการศึกษา)	๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๐	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ชท.	๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๐	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ชท.	๘๘๘,๒๒๐ (๒๘,๕๒๐*๑๒)	๒๗,๒๐๐ (๕,๒๐๐*๑๒)	๒๗,๒๐๐ (๕,๒๐๐*๑๒)	(เงินสุทธนาม)	
๕๑	-ว่าง-			รองผู้อำนวยการสถานศึกษา			รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		๘๘๗,๘๘๐			*	
๕๒	นางสาววิมลยา จินดาธรรม	ศบ.ป.การ.บริหารการศึกษา)	๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๑	ครู	ชท.	๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๑	ครู	ชท.	๕๑๗,๒๘๐ (๔๒,๒๗๐*๑๒)	๒๗,๒๐๐ (๕,๒๐๐*๑๒)	๒๗,๒๐๐ (๕,๒๐๐*๑๒)	(เงินสุทธนาม)	
๕๓	นายภัทรกร โนนี	ศบ.ป.การ.บริหารการศึกษา)	๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๒	ครู	ชท.	๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๒	ครู	ชท.	๑๔๒,๕๒๐ (๑๒,๕๒๐*๑๒)			(เงินสุทธนาม)	
๕๔	นางสาวกัญจน์ โนนดอน	ค.ป.	๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๓	ครู	ชท.	๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๓	ครู	ชท.	๘๖๔,๐๘๐ (๔๒,๒๗๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๕,๒๐๐*๑๒)		(เงินสุทธนาม)	
๕๕	นางสาวสุชาวันท์ สีลา	ค.ป.	๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๔	ครู	ชท.	๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๔	ครู	ชท.	๘๖๒,๘๘๐ (๔๒,๒๗๐*๑๒)	๒๗,๒๐๐ (๕,๒๐๐*๑๒)	๒๗,๒๐๐ (๕,๒๐๐*๑๒)	(เงินสุทธนาม)	
๕๖	นางสาวพรพรรณ บรรณภัก	ค.ป.	๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๕	ครู	ชท.	๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๕	ครู	ชท.	๕๐๓,๘๘๐ (๔๒,๒๗๐*๑๒)	๒๗,๒๐๐ (๕,๒๐๐*๑๒)	๒๗,๒๐๐ (๕,๒๐๐*๑๒)	(เงินสุทธนาม)	
๕๗	นางสาววิไลวิภา พรหมกมล	ค.ป.ป.	๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๖	ครู	ชท.	๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๖	ครู	ชท.	๕๐๒,๒๘๐ (๔๒,๒๗๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๕,๒๐๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๕,๒๐๐*๑๒)	(เงินสุทธนาม)	
๕๘	-ว่าง-			ครูผู้ช่วย			ครูผู้ช่วย					*	
												(เงินสุทธนาม)	

๑๑.บัญชีแสดงจัดสรรงบประมาณและงบการเงินในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบยี่ดราเก้าถึงดิม			กรอบยี่ดราเก้าถึงดิม			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินที่เพิ่มขึ้น/ไม่ ค่าตอบแทน	
โรงเรียน อบค.ศรีดอนมูล (บ้านคำบ่อราษฎร์ดำรง)												
๕๔ - วัง -				ครูผู้ช่วย			ครูผู้ช่วย					*
๖๐ - วัง -				ครูผู้ช่วย			ครูผู้ช่วย					(เงินอุดหนุน)
๖๑ - วัง -				ครูผู้ช่วย			ครูผู้ช่วย					*
๖๒ - วัง -				ครูผู้ช่วย			ครูผู้ช่วย					(เงินอุดหนุน)
๖๒ - วัง -				ครูผู้ช่วย			ครูผู้ช่วย					*
๖๓	นางสาวพวงพร โมธา	ครูศาสตร์บัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้ฝึกสอน)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้ฝึกสอน)		๒๕๘,๒๕๐ (๒๕,๕๖๐x๑๐)			๒๕๘,๒๕๐
๖๔	น.ส.ณัฐธิดา ภาสกร	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๒๖๓๐-๕	ผู้ช่วยคณะกรรมการวินัยและบัญชี (ผู้ฝึกสอน)	-	๒๖๓๐-๕	ผู้ช่วยคณะกรรมการวินัยและบัญชี (ผู้ฝึกสอน)		๒๕๐,๒๕๐ (๒๕,๐๕๐x๑๐)			๒๕๐,๒๕๐
๖๕	นายสมศักดิ์ อุดมภาค	มัธยมศึกษาตอนต้น	๑๖๕๘-๔	คนงาน	-	๑๖๕๘-๔	คนงาน		๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๑๒)			๑๐๔,๐๐๐

๑๑.บัญชีแสดงจัดคบลงผู้ค้ำแห่งและการกำหนดเลขที่ค้ำแห่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินที่เพิ่มขึ้นจากรับค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีพยอม												
๖๖	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยกรรมการผู้อำนวยการศึกษา		-	ผู้ช่วยกรรมการผู้อำนวยการศึกษา		๑๑๓,๕๘๐ (๑๓,๖๒๐*๑๒)	-	-	*
๖๗	นางกนกนาถ ศรีสุข	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๒ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๘๙	ครู	ชก.	๑๒ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๘๙	ครู	ชก.	๑๓๕,๕๘๐ (๑๓,๖๒๐*๑๒)	๖๓,๕๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๓,๕๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	(เงินอุดหนุน)
๖๘	นางสาวนันทา บุณยรินทร์	ศ.บ. ปฐมวัย	๑๒ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๘๓	ครู	ชก.	๑๒ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๘๓	ครู	ชก.	๑๔๓,๐๘๐ (๑๖,๓๖๐*๑๒)	๑๖,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐*๑๒)		(เงินอุดหนุน)
๖๙	ว่าง	-	๑๒ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๘๙	ครู	ชก.	๑๒ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๘๙	ครู	ชก.	-			ว่างเดิม ๓ มี.ย. ๖๖ (เงินอุดหนุน)
๗๐	ว่าง	-		ครูผู้ช่วย			ครูผู้ช่วย					*
๗๑	ว่าง	-		ครูผู้ช่วย			ครูผู้ช่วย					(เงินอุดหนุน)
๗๒	นางสาวศิริพร ภิรมย์	ศษ.ม. (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก(ผู้ฝึกงาน)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้ฝึกงาน)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๕,๓๖๐*๑๒)			(เงินอุดหนุน)
๗๓	นางสาวสุภาพร รุ่งเป้า	วุฒิมัธยมศึกษาตอนปลาย		ผู้ดูแลเด็ก(ผู้ฝึกงาน)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้ฝึกงาน)	-	๑๓๕,๖๖๐ (๑๖,๖๘๐*๑๒)			(เงินอุดหนุน)

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจัวเฒ่า												
๓๔	นาง วัง	-	-	ผู้ช่วยกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	ผู้ช่วยกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๔๔๓,๔๘๐ (๓๓,๒๕๐*๑๒)	-	-	*
๓๕	นางสาวรุ่งริกา บัวขาว	ศบ.(การบริหารการศึกษา)	๓๒ ๓ ๐๔ ๖๖๐๐ ๐๙๐	ครู	ชก.	๓๒ ๓ ๐๔ ๖๖๐๐ ๐๙๐	ครู	ชก.	๔๒๖,๒๐๐ (๓๖,๓๕๐*๑๒)	๔๒๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐*๑๒)	-	(เงินอุดหนุน)
๓๖	นางสาวพรทิพย์ บึงสา	ศ.บ.	๓๒ ๓ ๐๔ ๖๖๐๐ ๐๙๐	ครู	ชก.	๓๒ ๓ ๐๔ ๖๖๐๐ ๐๙๐	ครู	ชก.	๔๓๗,๘๘๐ (๓๖,๔๘๐*๑๒)	๔๒๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐*๑๒)	-	(เงินอุดหนุน)
๓๗	นาง วัง -	-	-	ครูผู้ช่วย		-	ครูผู้ช่วย		-	-	-	*
๓๘	นาง วัง -	-	-	ครูผู้ช่วย		-	ครูผู้ช่วย		-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๙	นาง วัง -	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกสอน)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกสอน)	-	๓๓๖,๕๖๐ (๓๓,๘๘๐*๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองมะเ็ญ												
๔๐	นาง วัง -	-	-	ผู้ช่วยกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	ผู้ช่วยกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๔๔๓,๔๘๐ (๓๓,๒๕๐*๑๒)	-	-	*
๔๑	นาง วัง -	-	๓๒ ๓ ๐๔ ๖๖๐๐ ๐๙๐	ครู	ชก.	๓๒ ๓ ๐๔ ๖๖๐๐ ๐๙๐	ครู	ชก.	-	-	-	ว่างเดิม ๓ เม.ย. ๖๖ (เงินอุดหนุน)

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนองผู้ตำแหน่งและกรกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินที่เพิ่มขึ้น/เงิน ค่าตอบแทน		
ศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กบ้านดอยมะโน													
๔๖	นางสาวกฤษณ์ เสงเมือง	ศ.บ.	๑๖ ๓ ๐๘ ๖๐๐ ๐๙๕	ครู	ชก.	๑๖ ๓ ๐๘ ๖๐๐ ๐๙๕	ครู	ชก.	๕๖,๐๐๐ (๑๗,๐๐๐*๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	(เงินอุดหนุน)	
๔๗	- ว่าง -			ครูผู้ช่วย			ครูผู้ช่วย		-			*	
๔๘	- ว่าง -			ครูผู้ช่วย			ครูผู้ช่วย		-			(เงินอุดหนุน)	
๔๙	นางกาญจนา ดมวาลี	ศ.บ. (การศึกษามัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้ฝึกทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้ฝึกทักษะ)	-	๑๓,๖๘๐ (๑๔,๖๘๐*๑๒)			(เงินอุดหนุน)	
ศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กบ้านเวียงแก้ว													
๕๐	- ว่าง -			ผู้ชำนาญการผู้พัฒนาเด็ก			ผู้ชำนาญการผู้พัฒนาเด็ก		๕๖,๘๘๐ (๑๗,๖๘๐*๑๒)	-	-	*	
๕๑	นางนิมิตร์ นามรุ่งเรือง	ศ.บ.	๑๖ ๓ ๐๘ ๖๐๐ ๐๙๖	ครู	ชก.	๑๖ ๓ ๐๘ ๖๐๐ ๐๙๖	ครู	ชก.	๑๖,๕๐๐ (๑๐,๕๐๐*๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	(เงินอุดหนุน)	
๕๒	นางสาวกฤษณ์ ชัยชนะ	ศ.บ. (การศึกษามัธยม)		ผู้ดูแลเด็ก(ผู้ฝึกทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก(ผู้ฝึกทักษะ)		๑๓,๖๘๐ (๑๒,๖๘๐*๑๒)			เงินอุดหนุน	

๑๑.บัญชีแสดงจัดทမ်းผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขั้นบันไดเงิน ค่าตอบแทน		
หน่วยตรวจสอบภายใน													
๘๙ - ว่าจ.			๑๒-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๒/ชก	๑๒-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๒/ชก	๓๕,๕๐๐	(ค่าจ้างเงินเดือน)		ว่างเดิม ๒๔ พ.ค. ๖๕	
												๒๔,๒๑๐	

หมายเหตุ

- * กำหนดเงินเดือนหนังสือสำนักงาน ก.ช. ก.พ. และ ก.อบบ.ที่ มท ๐๘๐๔๒/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ในตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศักยภาพผู้เรียน สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ต้องมีคุณสมบัติเข้ารับการจัดสรรอัตราดังนี้

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล
(นางสาววรินทร์ สุภาวิชัย)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ
(นายทิวกร ญักจิตร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล
(นางภัครดา ภัทริจิตรากุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่๒๖ กันยายน๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ 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 โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบค้ำหน้าปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกายสถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความ เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึง และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

คำรับรอง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

ณ วันที่ ๒๒..... เดือน กรกฎาคม..... พ.ศ. ๒๕๖๙.....

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๖๘,๕๐๐,๐๐๐..... บาท

๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๒๒,๘๓๒,๘๑๙.๐๐ บาท
คิดเป็นร้อยละ.....๓๓.๓๓.....

๓. ตามกรอบอัตรากำลัง ๘๗..... อัตรา แยกเป็น

๓.๑ พนักงานพนักงานส่วนตำบล ๖๖..... อัตรา (มีผู้ครอง ๕๐..... อัตรา + ว่าง ๒๖..... อัตรา)

๓.๒ พนักงานจ้าง ๒๑..... อัตรา (มีผู้ครอง ๑๙..... อัตรา + ว่าง ๒..... อัตรา)

๔. ขอกำหนดตำแหน่งขึ้น จำนวน ๒..... อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่จำเป็นและสำคัญ ดังนี้

๔.๑ พนักงานตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) เลขที่ตำแหน่ง.....
สังกัด สำนักปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา

๔.๒ พนักงานตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ผู้มีคุณวุฒิ) เลขที่ตำแหน่ง.....
สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

๕. ขอปรับเปลี่ยนตำแหน่ง จำนวน อัตรา ดังนี้

๕.๑ จากตำแหน่ง..... เลขที่ตำแหน่ง.....

สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน..... กอง.....

ไปตำแหน่ง..... เลขที่ตำแหน่ง.....

สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน..... กอง.....

๖. ขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑..... อัตรา ดังนี้

๖.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนานนา (ผู้มีทักษะ) เลขที่ตำแหน่ง.....

สังกัด กองช่าง

๗. ขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน (ต้องเป็นตำแหน่งว่างไม่เกิน ๖๐ วัน และไม่เป็น
ตำแหน่งลือค) ดังนี้

๗.๑ จากตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย..... (นักบริหารงาน..... ระดับ.....)

เลขที่ตำแหน่ง..... ว่างเมื่อวันที่

เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน..... (.....)

เลขที่ตำแหน่ง.....

เหตุผล.....

๘. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร หลังจากการดำเนินการตามข้อ ๔ - ๗

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒๑

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒๓

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒๕

ขอรับรองต่อคณะกรรมการตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ว่าได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องทุกประการ

(ลงชื่อ) ผู้รับรอง
(นายศิวกร ถูกจิตร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

(ลงชื่อ) ผู้รับรอง
(นางภัครดา ภัทรจิตรากุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล.....

ที่...ขร.๗๕๓๐๑/๕๕๔.....วันที่...๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๙.....

เรื่อง...เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒.....

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยจังหวัดเชียงรายแจ้งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ที่ ๔๔๓/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๙ เข้าร่วมประชุมในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ชั้น ๒ (ห้องกิจการสภา) เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ซึ่งเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยเสนอให้ ก.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

(ลงชื่อ)

(นางภัครดา ภัทรจิตรากุล)

ทราบ

นายสิวกกร ถูกจิต

ปลัด อบต.

นางไพรินทร์ เตมา

ผอ.กองคลัง

นายสุริชัย กันต์

รักษาราชการแทน ผอ.กองช่าง

นางวิรสุตา กันทะชัย

รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษา

จ.ส.อ.วรมภ วงศ์บุญธรรม หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

ผู้มาประชุม

๑. นางภัครดา ภัทรจิตรากุล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล	ประธานกรรมการ
๒. นายศิวกร ถูกจิตร์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล	กรรมการ
๓. นางโพรินทร์ เตมา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายสุธิชัย กันตื๋บ	นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางวีรสุดา กันทะชัย	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. จ.ส.อ.วรภพ วงศ์บุญธรรม	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาววารินทร์ สุภาวิชัย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา

๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องแจ้งให้ทราบ

นายก อบต.
ประธาน

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) คำสั่ง อบต.ศรีดอนมูล ที่ ๔๔๓/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๙ คณะกรรมการดังกล่าวประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล	เป็น ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล	เป็น กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม	เป็น กรรมการ
๗. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน	เป็น กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น กรรมการ / เลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ในการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้ จะต้องจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง จึงขอให้ที่ประชุมได้วิเคราะห์ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่อะไรบ้างเพื่อจะได้กำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปีว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณ และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล และจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

-๒-

มติที่ประชุม	รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๒	รับรองรายงานการประชุม - ไม่มี
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องเพื่อพิจารณา ร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒)
นายก อบต.	ขอเชิญเลขานุการแจ้งแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีค่ะ
หัวหน้าสำนักปลัด เลขานุการ	แนวทางการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒) หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องซึ่งหนังสือราชการที่ได้แจ้งให้ทุก อบต. ดำเนินการคือ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ได้แจ้งการชักชวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ เช่น การวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบของ อบต., วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน, การประเมิน ความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่ รายละเอียดตามคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายละเอียดตามเอกสารตามที่เลขานุการ ได้แจ้งให้กับคณะกรรมการ ทุกท่านแล้ว ด้วยแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒) ได้หมดระยะ เวลาในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ นี้ จึงขอชี้แจงรายละเอียดร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒) เริ่มจากการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการมี ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต.

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๖ งานนิติการ

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- ๑.๗ งานบริการสาธารณสุข
- ๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพ
- ๑.๙ งานป้องกันและควบคุมโรค
- ๑.๑๐ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

๒. กองคลัง

- ๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ฝ่ายบริหารงานคลัง**
- ๒.๓ งานบริหารงานคลัง
- ๒.๔ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๕ งานบำเหน็จบำนาญ
- ๒.๖ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง

- ๓.๑ งานการโยธา
- ๓.๒ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ
- ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๒ งานกิจการโรงเรียน
- ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๔.๔ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ๑) งานตรวจสอบภายใน

ที่ประชุม - รับทราบ

ปลัด อบต. - การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) โดยจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของภารกิจและความจำเป็นเร่งด่วน นโยบายผู้บริหาร ภาระค่าใช้จ่ายที่คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ “ในการจ่ายเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นั้นไม่ได้”

การกำหนดตำแหน่งเพิ่มและการปรับปรุงตำแหน่ง ของแต่ละส่วนราชการให้เป็นไปตามมติที่ประชุม โดยการพิจารณากำหนดหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต้องมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นสำคัญ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ ที่กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ สำหรับร่างแผนอัตรากำลัง ขอให้ คณะกรรมการช่วยกัน วิเคราะห์ ความจำเป็น ภารกิจหน้าที่ สำหรับการกำหนดเพิ่ม/ลด ตำแหน่งด้วย

ที่ประชุม - รับเห็นชอบ

หัวหน้าสำนักปลัด

จากกรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) สำนักปลัดได้จัดทำกรอบอัตรากำล้างไว้ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักทรัพยากรบุคคล ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๕. นิติกรชำนาญการ ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานธุรการ ปง. จำนวน ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง. จำนวน ๑ อัตรา

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

๘. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข อำเภวยการ ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา (ตำแหน่งว่าง อยู่ระหว่าง ก.สอ.ดำเนินการสรรหา)

๙. นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (ตำแหน่งว่าง อยู่ระหว่างดำเนินการรับโอน)

๑๐. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา (ตำแหน่งว่าง อยู่ระหว่างการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๔. พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา ขอกำหนดเพิ่มใบแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานด้านธุรการที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

พนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่ง คนงาน ๕ อัตรา มีคนครองตำแหน่ง ๕ อัตรา

ที่ประชุม

เห็นชอบตามหัวหน้าสำนักปลัดเสนอ

ผู้อำนวยการกองคลัง

จากกรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) มีกรอบอัตรากำล้างดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา (ตำแหน่งว่าง อยู่ระหว่างการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน)
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ ปก. จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน ปง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา (ตำแหน่งว่าง อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา)

กองคลัง ได้วิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงานและกำหนดตำแหน่ง ของกองคลัง แล้ว ขอคงไว้ซึ่งอัตราเดิมไปก่อน จึงไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือปรับลด หากมีความจำเป็นก็จะขอปรับแผนอัตรากำลังภายในภายหลังตามความเหมาะสม

ที่ประชุม

เห็นชอบตามผู้อำนวยการกองคลังเสนอ

รักษาการแทนผู้อำนวยการกองช่าง

จากกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ตำแหน่งว่าง อยู่ระหว่าง ก.สด.ดำเนินการสรรหา)
๒. วิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา (ตำแหน่งว่าง จะสรรหาตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อ ก.สด.ประกาศยกเลิกการใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ พ.ศ. ๒๕๖๘)
๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปจ. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (ผู้มีมีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา (ตำแหน่งว่าง) ขอขยับเล็ก ทั้งนี้ ภาระงานของตำแหน่งที่ขอยุบเลิก ได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ภายในกองช่างรับผิดชอบนอกเหนือจากภารกิจหลักของงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในการเขียนแบบรายละเอียดควบคู่ไปกับการคำนวณงานควบคุมการก่อสร้าง และงานสำรวจต่าง ๆ

ที่ประชุม

เห็นชอบตามที่กองช่างเสนอ และหากมีความจำเป็นเพิ่มหรือลดอัตรากำลังก็จะขอปรับแผนอัตรากำลังภายหลังตามความเหมาะสม

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ

จากกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เดิม มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
(ตำแหน่งว่าง อยู่ระหว่าง กสอ.ดำเนินการสรรหา)
๒. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๖. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่งในโรงเรียน อบต.ศรีดอนมูล(บ้านด้ายปาราชบุรีดำรง)

๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษา
๒. ครู คศ. ๓ (ขพ.) ๓ อัตรา
๓. ครู คศ. ๒ (ขพ.) ๓ อัตรา
๔. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
๖. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีดอนมูล

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)
๒. ครู คศ.๒ (ขก.) จำนวน ๓ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)
๓. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจัวเฒ่า

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)
๒. ครู คศ.๒ (ขก.) จำนวน ๒ อัตรา
๓. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคอยสะโจ๊ะ

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)
๒. ครู คศ.๒ (ขก.) จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)
๓. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียงแก้ว

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)
๒. ครู คศ.๒ (ขก.) จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปรายละเอียดเอกสารแนบท้ายวาระนี้ กองการศึกษา จึงกำหนดตำแหน่งเพิ่มตามประกาศดังนี้

๑. ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ อัตรา
๓. ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน ๑๑ อัตรา

กรณีตำแหน่งครูที่ว่าง สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำประกาศรับโอน(ย้าย) หากมีความจำเป็นเพิ่ม/ลด อัตรากำลังก็จะขอปรับแผนอัตรากำลังภายหลังตามความเหมาะสม

ที่ประชุม	เห็นชอบตามผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ เสนอ
ประธาน	- มีส่วนราชการใดจะเสนอความเห็นอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมค่ะ
มติที่ประชุม	- มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบให้ดำเนินการตามเสนอ
เลขานุการ	- ขอสรุปรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		อัตรา	จะใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม/ลด			
		กำลัง	๓ ปี ข้างหน้า						
		เดิม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ วันที่ ๓๐ มี.ค. ๖๘
๓	สำนักปลัด (๑๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑								
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ชก.) ๑๒ ๓ ๐๑ ๓๑๐๔ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ชก.) ๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) ๑๒ ๓ ๐๑ ๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.) ๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

- ๙ -

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตราเก่าถึงคน			หมายเหตุ
		อัตรา	จะใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม/ลด			
		กำลัง	๓ ปี ข้างหน้า						
		เดิม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑๙	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑	๓	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๗ พ.ค. ๖๔
๒๐	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ๑๒ ๓ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	๓	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ วันที่ ๑๖ ต.ค. ๖๖
๒๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) ๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๗ พ.ค. ๖๔
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.) ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ฝ่ายบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ วันที่ ๓ มี.ค. ๖๔
๒๘	นักวิชาการพัสดุ (ปก.) ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๒ เม.ย. ๖๕
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.) ๑๒ ๓ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๖๖
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๔ มี.ย.๖๕
๓๓	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๖ ต.ค. ๖๓
๓๔	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖

- ๑๐ -

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		อัตรา	จะใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม/ลด			
		กำลัง	๓ ปี ข้างหน้า						
		เดิม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๓๕	กองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นายช่างโยธา (ขง.) ๑๒-๓-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑								
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ.) ๑๒-๓-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ผู้ช่วยช่างสำรวจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ผู้มีทักษะ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ต.ค. ๖๔ ยุบเลิก
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๐	๑	๑	๑	+ ๑			กำหนดเพิ่ม
๔๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	กองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑๖ ต.ค.๖๗
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑								
๔๕	นักวิชาการศึกษา (ขก.) ๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ขง.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๔๖๐๑ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๔๖๐๑ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ ต.ค. ๖๖
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	โรงเรียน อบต.ศรีดอนมูล (บ้านค้อปวราชบุรีตำรวจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศศ.๓ (ขพ.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๐								
๕๑	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มี ๑ คนลาออก วันที่ ๗/๗/๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๕๒	ครู เงินเดือนอันดับ ศศ.๓ (ขพ.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	ครู เงินเดือนอันดับ ศศ.๒ (ขก.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	ครู เงินเดือนอันดับ ศศ.๒ (ขก.) ๑๒๓๐๘๕๕๐๐ ๐๔๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

- ๑๑ -

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		อัตรา	จะใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม/ลด			
		กำลัง	๓ ปี ข้างหน้า						
		เดิม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๕๕	โรงเรียน อบต.ศรีดอนมูล (บ้านห้วยป่าหวดภูคำวัง)								
	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๓ (ขพ.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๓ (ขพ.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ขก.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๕๕๐๐ ๐๔๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เมื่อ วันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๕๙	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เมื่อ วันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๖๐	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เมื่อ วันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๖๑	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เมื่อ วันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๖๒	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เมื่อ วันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๖๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีดอนมูล								
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เมื่อ วันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๖๗	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๓ (ขพ.) ๑๒๓๐๘๖๖๐๐๐๘๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ขก.) ๑๒๓๐๘๖๖๐๐๐๘๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๙	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ขก.) ๑๒๓๐๘๖๖๐๐๐๘๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ ต.ค. ๖๖
๗๐	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เมื่อ วันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๗๑	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เมื่อ วันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

- ๑๒ -

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		อัตรา	จะใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม/ลด			
		กำลัง	๓ ปี ข้างหน้า						
		เดิม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๗๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจิวเต่า ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มติ ก.อบต.เมืองราช ครีทีที ๑๖๘๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๗๕	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ขก.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๙๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๖	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ขก.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๙๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๗	ครูผู้ช่วย	๓	๑	๑	๑	-	-	-	มติ ก.อบต.เมืองราช ครีทีที ๑๖๘๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๗๘	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มติ ก.อบต.เมืองราช ครีทีที ๑๖๘๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๗๙	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ เม.ย. ๖๘
๘๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองสระไม้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มติ ก.อบต.เมืองราช ครีทีที ๑๖๘๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๘๑	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ขก.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๙๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ เม.ย. ๖๖
๘๒	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ขก.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๖๐๐๐ ๐๙๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๓	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มติ ก.อบต.เมืองราช ครีทีที ๑๖๘๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๘๔	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มติ ก.อบต.เมืองราช ครีทีที ๑๖๘๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียงแก้ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มติ ก.อบต.เมืองราช ครีทีที ๑๖๘๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๘๗	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ขก.) ๑๒ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๙๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๙	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๒ พ.ค. ๖๕
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)								
	รวมทั้งสิ้น	๘๗	๘๘	๘๘	๘๘	+ ๒/-๑	-	-	

หมายเหตุ

ตามมติ ก.อบต.เชียงรายได้ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖ กำหนดเพิ่มตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา, ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ช่วย โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราว่าง และงบประมาณ จากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

ที่ประชุม

จากกรอบอัตรากำลังดังกล่าว เดิมมีกรอบอัตรา จำนวน ๘๗ อัตรา จะเห็นว่ามีอัตราว่างหลังจากเพิ่ม/ยุบเลิก จำนวน ๒๙ อัตรา เห็นควรให้งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการบริหารอัตรากำลังโดยการสรรหาบุคลากรตามหลักเกณฑ์ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงานและงบประมาณ รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลต่อไป

เลขานุการ

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยค่าใช้จ่ายดังกล่าวจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลมีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น จำนวนตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ มาตรา ๓๕ โดยประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ดังนี้

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล มีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ที่ตั้งจ่ายไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ รวม ๒๒,๘๓๒,๘๑๙.- บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ จากงบประมาณที่ตั้งไว้ ๖๘,๕๐๐,๐๐๐.- บาท และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลมีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริง รวม ๙,๖๑๐,๘๐๒.๘๑.- บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๙ จากงบประมาณที่ตั้งไว้ ๖๕,๐๐๐,๐๐๐- บาท

และตามคู่มือหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.พ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ หน้าที่ ๑๓ ข้อ ๔ กำหนดว่า ฐานการ คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้ มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณ สำหรับ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ และ พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณการ บวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ โดย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. ได้ประมาณ การโดยใช้ฐานในการคำนวณงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๖๘,๕๐๐,๐๐๐.- บาท ได้ดังนี้

เงินเดือนรวม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
	๑๔,๕๔๘,๐๒๐	๑๕,๒๕๕,๕๔๐	๑๖,๐๓๔,๑๙๐
ประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๓๕%	๒,๑๗๗,๗๐๓.๐๐	๒,๒๘๘,๓๓๑	๒,๔๐๕,๑๒๘.๕๐
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	๑๖,๖๒๕,๗๒๓	๑๗,๕๔๓,๘๗๑	๑๘,๔๓๙,๓๑๙
คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๓.๒๑	๒๓.๒๓	๒๓.๒๕

- ๑๔ -

ที่ประชุม - มีมติเห็นชอบ

ประธาน - ให้ดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒) เป็นรูปเล่ม ส่งให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย เพื่อนำเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างคะถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๑.๔๕ น.

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาววารินทร์ สุภาวิชัย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นางภัครดา ภัทรจิตรากุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล
เรื่อง แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
(ปิงปประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ด้วยแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปิงปประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๔ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)

(นางภัครดา ภัทรจิตรากุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ด้วยแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ครอบคลุมระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๔ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๐/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๙/กันยายน ๒๕๖๙ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

ลงชื่อ)

(นางภัครดา ภัทรจิตรากุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
 (แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔)

ที่	ส่วนราชการ	การแบ่งงานภายใน	หมายเหตุ
๑.	สำนักงานปลัด อบต.	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๓. งานนโยบายและแผน ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖. งานนิติการ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๗. งานบริการสาธารณสุข ๘. งานส่งเสริมสุขภาพ ๙. งานป้องกันและควบคุมโรค ๑๐. งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	
๒.	กองคลัง	๑. งานพัฒนารายได้ ๒. งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน ฝ่ายบริหารงานคลัง ๓. งานบริหารงานคลัง ๔. งานการเงินและบัญชี ๕. งานบำเหน็จบำนาญ ๖. งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓.	กองช่าง	๑. งานการโยธา ๒. งานควบคุมอาคาร ๓. งานสำรวจและออกแบบ ๔. งานบริหารงานทั่วไป	
๔.	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานกิจการโรงเรียน ๓. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔. งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	
๕.	หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	

(ลงชื่อ)



(นางภัครดา ภัทรจิตรากุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ครอบคลุมระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๔ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๕...../๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๓/กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)

(นางภัครดา ภัทรจิตรากุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
(แบบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักงานปลัด อบต.	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑๐ งาน คือ - งานบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานธุรการ สารบรรณ งานการประชุม งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานอินเทอร์เน็ตตำบล งานรวบรวมข้อมูล งานบันทึกข้อมูล งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายสำนักงานปลัด งานร้องเรียน ร้องทุกข์ งานรักษาความปลอดภัยและความสะอาดสำนักงาน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย - งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล ๓ ปี และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๕ ปี งานการซื้อปัจจัยจำเป็นด้านงบประมาณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหาร งานกิจการสภา อบต. งานเลือกตั้ง - งานการเงินและบัญชี มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เหรียญจักรพรรดิมาลา การแจ้งมติและคำสั่งต่างๆ การบริหารงานบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง และการเลื่อนระดับ การสอบแข่งขันสอบคัดเลือกและการคัดเลือกการจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประวัติของบุคลากร การพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน งานสวัสดิการพนักงานคำรักษาพยาบาลเบิกจ่ายตรง งานประกันสังคมพนักงานจ้าง การลาทุกประเภท งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายด้านสวัสดิการและการเดินทางไปราชการ งานระบบสารสนเทศด้านบุคลากร และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หน้าที่ความรับผิดชอบ งานอำนวยความสะดวก งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือฟื้นฟู งานกู้ภัย และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานพิทักษ์เด็กและสตรี งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง - งานบริการสาธารณสุข มีหน้าที่ที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกัน โรคติดต่อ งานสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานศูนย์บริการสาธารณสุข และงานอื่นๆ เกี่ยวกับการ ให้บริการด้านสาธารณสุข และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	

ที่	กอง/ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักงาน ปลัด อบต.	- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานควบคุมโรค ตามแผนงานสาธารณสุขและข้อบังคับตำบล การวางแผนการสาธารณสุข ประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่ฝึกอบรม การให้สุขศึกษา และจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข การให้บริการสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง - งานป้องกันและควบคุมโรค มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการควบคุมโรค การเฝ้าระวังโรคระบาด การระบอบาติวิทยา การป้องกันและระงับโรคติดต่อโดยคน แมลง และสัตว์ งานเกี่ยวกับการป้องกัน รักษา โรคเอดส์ งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ดูแลและพัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชน โดยเน้นการสร้างจิตสำนึก การจัดการขยะและมลพิษ และควบคุมความสะอาด เพื่อให้คนในพื้นที่อยู่อาศัยได้อย่างปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	
๒	กองคลัง	กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกเงินต้นปีและขอขยายเวลาเบิกจ่ายงานจัดทำงบและแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนเงินรายได้-รายจ่าย งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ การจัดหาผลประโยชน์ จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชีและการรับเงินในกิจการประจำ งานจัดเก็บผลประโยชน์รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน คือ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมการจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชี และการรับเงินในกิจการประจำ และงานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานควบคุม กิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ งานแผนที่ภาษี การจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน สำนวจข้อมูลเกี่ยวกับที่ดิน โรงเรือนหรือสิ่งปลูกสร้าง ป้าย และประกอบอาคารค่า จัดทำบัญชีคุมทะเบียนทรัพย์สิน และทะเบียนคนผู้ชำระภาษี บัญชีคุมแปลงที่ดินและข้อมูลประมาณการเสียภาษี - งานบริหารงานคลัง มีหน้าที่บริหารจัดการการเงินขององค์กร ดูแลการรับ-จ่ายเงิน จัดทำบัญชี จัดเก็บภาษี จัดซื้อจัดจ้าง และควบคุมงบประมาณ เพื่อให้องค์กรมีเงินใช้จ่ายอย่างถูกต้อง คำนวณ และโปร่งใสตามกฎหมาย - งานการเงินและบัญชี มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การตรวจเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน งานเก็บรักษาเงิน งานขออนุมัติเบิกเงินต้นปี และขอขยายเวลาเบิกจ่าย รายงานเงิน คงเหลือประจำวัน งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคนเงินเดือน รายได้-รายจ่าย รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ งานจัดทำงบและแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม	

ที่	กอง/ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๒	กองคลัง	- งานบำเหน็จบำนาญ มีหน้าที่หลักในการจัดการเงินตอบแทนความชอบให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานที่เกษียณอายุ ลาออก หรือเสียชีวิต โดยครอบคลุมถึงการตรวจสอบสิทธิ จำนวนเงิน จัดทำเอกสาร บันทึกข้อมูลในระบบบัญชีที่ และส่งเรื่องเบิกจ่ายเงินให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมบัญชีกลาง - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	
๓	กองช่าง	กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการ ค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานผังเมือง งานซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงในกิจการประปาจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของอบต. รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ - งานการโยธา มีหน้าที่หลักในการดูแลและสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ออกแบบอาคาร สำหรับและซ่อมแซมถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ ควบคุมการสร้างตึกให้ปลอดภัยตามกฎหมาย รวมทั้งดูแลไฟส่องสว่างสาธารณะ เพื่อให้ชุมชนเดินทางและใช้ชีวิตได้สะดวก - งานควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมบังคับการหรือปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม. กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร, การผังเมือง, กฎกระทรวง, ข้อบัญญัติท้องถิ่นและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง - งานสำรวจและออกแบบ มีหน้าที่หลักในการลงพื้นที่เก็บข้อมูลภูมิประเทศ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และคำนวณ จากนั้นจะนำข้อมูลเหล่านั้นมาออกแบบและจัดทำแบบแปลนงานก่อสร้าง เพื่อให้การสร้างสรรค์สิ่งก่อสร้างต่างๆ เช่น ถนน อาคาร หรือสะพาน เป็นไปอย่างถูกต้องปลอดภัย และได้มาตรฐาน - งานออกแบบและก่อสร้าง มีหน้าที่ที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเขียนแบบและคัดลอกแบบแปลนทางอาคาร เชื้อลม สะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ เขียนแผนที่ต่างๆ งานควบคุมอาคาร งานควบคุมถนนขึ้นชื่อเพลิง งานก่อสร้าง ซ่อมบำรุง อาคาร แหล่งน้ำ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ งานควบคุมการก่อสร้าง งานประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานออกแบบและคำนวณด้านวิศวกรรมโยธา งานสำรวจ งานบริหารงานช่าง	

ที่	กอง/ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๔	กอง การศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และชนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น งานสันติภาพ การงานศาสนา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ - งานบริหารการศึกษา มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานแผนงานและวิชาการ งานส่งเสริมการศึกษา งานพัฒนาเด็กและเยาวชน งานศึกษาปฐมวัย งานบริหารจัดการสถานศึกษา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานสนับสนุนกิจการศาสนา งานสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ชนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น งานสันติภาพ - งานกิจการโรงเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบ งานด้านการจัดการศึกษา บริหารจัดการ การดำเนินงานของโรงเรียน การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ มีความรู้มีคุณธรรม และทักษะพื้นฐาน งานด้านอาหารกลางวัน จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา - งานการศึกษาออกกระบบและตามอัธยาศัย มีหน้าที่จัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ผู้พลดโอกาสทางการศึกษา ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโอกาสอาชีพ และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนสามารถนำความรู้ไปใช้พัฒนาคุณภาพชีวิต และพึ่งพาตนเองได้	

๑๒

(ลงชื่อ)

(นามัครดา ภักร์จิตรากุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล
เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

ด้วยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ก. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง จึงขอประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติ พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง ดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติอันด้วยความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึก หรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกายสถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติ ศักดิ์ ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

/ข. จริยธรรม...

ข. จริยธรรมทั่วไป

- (๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- (๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิด
ความเสียหาย
- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
- (๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม
รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร ต่อ
สิ่งแวดล้อม
- (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่าง
ถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน
- (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วน
รวม
- (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวล
จริยธรรมนี้ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)



(นางภัครดา ภัทรจิตรากุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ กระบวนการบริหารงานบุคคล ในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องว่าด้วยการนั้น โดยคำนึงถึงประโยชน์ของการบริหารงาน ประมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน โดยมีให้เป็นการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับตัวบุคคลแต่ประการใด

๒. การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องตามระเบียบหรือข้อกฎหมายที่กำหนด และทันเวลา

๓. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. สนับสนุนให้เกิดผลผลิตจากการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของเทศบาลตำบลดอนศิลา

๕. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถจัดสรรชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อการใช้ชีวิตอย่างสมดุล สามารถสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี

๖. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๗. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการที่เป็นธรรม และความก้าวหน้าในสายอาชีพเหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

๘. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม รักษาวินัย และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางภัครดา ภัทรจิตรากุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น
ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	รายการ	ตั้งจ่าย ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	จ่ายจริง ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	หมายเหตุ
	เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น) ค่าตอบแทน (พนักงานจ้าง)	๘,๒๒๖,๓๐๐ ๒,๙๔๔,๘๖๐	๔,๑๕๗,๙๖๗.๑๔ ๒,๗๕๒,๖๔๑.๙๔	
รายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้าง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ถูกจ้างและพนักงานจ้าง				
๑	เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๖๘,๐๐๐	๑๐๙,๔๙๓.๕๔	
๒	เงินตอบแทนอื่นๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินพิเศษ หรือเงินเพิ่มอื่นๆ		๓๗๗,๒๑๒.๑๐	
	ตามที่กฎหมายกำหนด ในลักษณะ ดังนี้			
	๒.๑) เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน			
	๒.๒) ค่าตอบแทนพิเศษ			
	๒.๓) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น) (พนักงานจ้าง)	๒๓๗,๑๒๐	๓๗๗,๒๑๒.๑๐ ๓๗๗,๒๑๒.๑๐	
	๒.๔) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคม และสวัสดิการ (พ.ส.พ.)			
	๒.๕) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ส.ส.)			
	๒.๖) เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานบริการในสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น			
	๒.๗) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)			
	๒.๘) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและ ดับเพลิง			
	๒.๙) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)			
	๒.๑๐) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของครุการศึกษา (พ.ค.ศ.)			
	๒.๑๑) เงินวิทยฐานะ (เงินอุดหนุนจากกรม)			
	๒.๑๒) เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับศพ			
	๒.๑๓) เงินอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน			
๓	เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สพพ.)			
๔	เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้			
๕	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่ บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร	๓๙,๔๐๐	๓๙,๔๐๐	
๖	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับรักษาพยาบาล			
๗	เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและวันหยุด ราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ถูกจ้างและ พนักงานจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)		๒๓,๔๙๐	

ลำดับที่	รายการ	ตั้งจ่าย ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	จ่ายจริง ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	หมายเหตุ
๘	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์และ เภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชส่วนตัว			
๙	เงินค่าเช่าบ้าน	๒๔๖,๐๐๐	๓๑๐,๘๕๕.๐๙	
๑๐	เงินทำขวัญข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ถูกจ้างและพนักงานจ้าง ซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติหน้าที่			
๑๑	เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ถูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ		๓๔,๗๖๐	
๑๒	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ			
๑๓	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออก จากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)			
๑๔	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๑๙๓,๓๒๐	๑๓๗,๙๐๒.๐๐	
๑๕	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๕๗๐,๐๐๐	๕๖๙,๙๙๙.๖๐	
๑๖	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร			
๑๗	บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอัปภัยและรักษา ความสงบเรียบร้อยของประเทศ			
๑๘	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ถูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๒๐๐,๐๐๐	๑,๐๕๒,๕๗๑.๕๐	
๑๙	ทุนการศึกษา			
๒๐	เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด			
๒๑	เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน	๗,๗๕๐	๙,๔๔๑.๐๐	
๒๒	เงินเพิ่มสำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ			
	เงินเดือนและค่าจ้าง	๑๑,๑๗๑,๑๖๐	๖,๙๑๐,๖๐๙.๐๘	
	รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๘๒๔,๔๗๐	๒,๗๐๐,๑๙๓.๗๓	
	รวมรายจ่ายทั้งสิ้น	๑๒,๙๙๕,๖๓๐	๙,๖๑๐,๘๐๒.๘๑	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘	๖๕,๐๐๐,๐๐๐	๖๕,๐๐๐,๐๐๐	
	คิดเป็นร้อยละ	๑๙.๗๔	๑๔.๗๔	

(ลงชื่อ)  รวจสอบ

(นางไพรินทร์ เสงมา)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)  สอบ

(นายศิวกฤต ถูกจิตร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

(ลงชื่อ)  รองข้อมูล

(นายสามารถ จนทาพูน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น
ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ที่ตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	รายการ	ตั้งจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (บาท)	หมายเหตุ
	เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น) ค่าตอบแทน (พนักงานจ้าง)	๑๕,๒๖๔,๗๓๕.๐๐ ๔,๑๙๕,๕๔๐.๐๐	
รายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้าง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง			
๑	เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔๘,๐๐๐.๐๐	
๒	เงินตอบแทนอื่นๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินเพิ่มอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ในลักษณะ ดังนี้		
๒.๑	เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน	๖๐,๐๐๐.๐๐	
๒.๒	ค่าตอบแทนพิเศษ		
๒.๓	เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น) (พนักงานจ้าง)	๕๒๘,๐๐๐.๐๐	
๒.๔	เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคม และสวัสดิการ (พ.ศ.พ.)		
๒.๕	เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ศ.ส.)		
๒.๖	เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานบริการในสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น		
๒.๗	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)		
๒.๘	เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและ ดับเพลิง		
๒.๙	เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)		
๒.๑๐	เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของครุการศึกษา (พ.ค.ศ.)		
๒.๑๑	เงินวิทยฐานะ (เงินอุดหนุนจากกรม)	๗๓๙,๒๐๐.๐๐	
๒.๑๒	เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับศพ		
๒.๑๓	เงินอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน		
๓	เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สพพ.)		
๔	เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้		

ลำดับที่	รายการ	ตั้งจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (บาท)	หมายเหตุ
๕	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและข้าราชการกรุงเทพมหานคร	๑๕๙,๐๐๐.๐๐	
๖	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับรักษาพยาบาล		
๗	เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)		
๘	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์และ เภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวรส่วนตัว		
๙	เงินค่าเช่าบ้าน	๖๕๖,๐๐๐.๐๐	
๑๐	เงินทำขวัญข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติหน้าที่		
๑๑	เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	๕๐,๐๐๐.๐๐	
๑๒	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ		
๑๓	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีใช้ตำแหน่งครู (ขศบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ขรบ.)		
๑๔	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๑๙๓,๓๒๐.๐๐	
๑๕	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๕๙๑,๒๗๕.๐๐	
๑๖	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร		
๑๗	บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ		
๑๘	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๕๐,๐๐๐.๐๐	
๑๙	ทุนการศึกษา		
๒๐	เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด		
๒๑	เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน	๗,๗๕๐.๐๐	

ลำดับที่	รายการ	คั่งจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (บาท)	หมายเหตุ
๒๒	เงินเพิ่มสำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ		
	เงินเดือนและค่าจ้างจ่ายจริง	๑๙,๕๖๐,๒๗๕.๐๐	
	รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓,๓๓๒,๕๔๔.๐๐	
	รวมรายจ่ายทั้งสิ้น	๒๒,๘๙๒,๘๑๙.๐๐	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙	๖๘,๕๐๐,๐๐๐.๐๐	
	คิดเป็นร้อยละ	๓๓.๓๓	

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจสอบ

(นางสาวนิชา จันทาพูน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)



ตรวจสอบ

(นายศิวักร จุกจิตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

(ลงชื่อ)



รองข้อมูล

(นายสามารถ จันทาพูน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล



บันทึกข้อความ

กองการศึกษา
เลขที่รับ
วันที่ ๕ มิ.ย. ๒๕๖๔
เวลา

ส่วนราชการ โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล (บ้านด้ายปาราชภูรุดำรง)

ที่ ขร ๗๕๓๐๔.๐๓/๕๖๔

วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งแบบรายงานข้อมูลนักเรียน ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔ (ครั้งที่ ๑)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบรายงานข้อมูลนักเรียน ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔ (ครั้งที่ ๑) จำนวน ๑ ชุด

เรื่องเดิม

ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๖.๒/ว๑๗๑๘ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๔ เรื่อง กำกับและตรวจสอบการบันทึกข้อมูลนักเรียนหรือเด็กเล็ก ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔ (ครั้งที่ ๑)

ข้อเท็จจริง

ตามที่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เปิดระบบการบันทึกข้อมูลของนักเรียน และเด็กเล็กของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) เป็นระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น (Local Education Center information System : LEC) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) บันทึกและปรับปรุงแก้ไขข้อมูลนักเรียน รวมทั้งข้อมูลตามฐานข้อมูลอื่น ๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔ (ครั้งที่ ๑) ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลจำนวนนักเรียนและเด็กเล็ก ในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษา ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อไป

ในการนี้ โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล (บ้านด้ายปาราชภูรุดำรง) ได้ดำเนินการบันทึกข้อมูลนักเรียน ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔ (ครั้งที่ ๑) และตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จึงได้ส่งเอกสารหลักฐานตามสิ่งที่ส่งมาด้วยให้หน่วยงานต้นสังกัด เพื่อที่จะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องตามลำดับต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

(นางธาริณี จินดาธรรม)

ผู้อำนวยการโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล
(บ้านด้ายปาราชภูรุดำรง)

รายงานการยืนยันจำนวนนักเรียน

จังหวัดเชียงราย อบต.ศรีดอนมูล โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล (บ้านด้ายปาราชญ์ดำรง)

ยืนยันเมื่อ ๐๙/๐๖/๒๕๖๕

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียนชาย	จำนวนนักเรียนหญิง	จำนวนนักเรียนรวม
อนุบาล ๒	๗	๓	๑๐
อนุบาล ๓	๕	๓	๗
ประถมศึกษาปีที่ ๑	๘	๑๑	๑๙
ประถมศึกษาปีที่ ๒	๑๕	๘	๒๓
ประถมศึกษาปีที่ ๓	๑๐	๗	๑๗
ประถมศึกษาปีที่ ๔	๑๒	๘	๒๐
ประถมศึกษาปีที่ ๕	๙	๗	๑๖
ประถมศึกษาปีที่ ๖	๙	๑๑	๒๐
รวม	๗๕	๕๘	๑๓๓

(นางอริณี จินดาธรรม)

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

(นางวิรสุดา กันทะชัย)

นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

รายงานรายละเอียดข้อมูลนักเรียนของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับที่	คำนำหน้า	ชื่อ	นามสกุล	วัน/เดือน/ปี เกิด	เลขประจำตัวประชาชน	ชั้นปี
๑	เด็กชาย	ณัฐกรณ์	แสนหายก	๓๓/๐๘/๒๕๖๔	๑๕๗๙๙๙๐๒๐๘๖๕๓๙	อนุบาล ๒
๒	เด็กชาย	ธนชัย	ยามงคล	๐๘/๐๑/๒๕๖๕	๑๕๗๙๙๙๐๐๐๗๙๗๙๙	อนุบาล ๒
๓	เด็กชาย	ธนาวุธ	ใจมุข	๑๐/๐๘/๒๕๖๔	๑๕๒๙๙๙๐๒๐๘๖๕๖๓๒	อนุบาล ๒
๔	เด็กชาย	พิชญเมธ	ไชยลังกา	๐๒/๐๗/๒๕๖๔	๑๕๗๙๙๙๐๒๐๗๙๖๖๙	อนุบาล ๒
๕	เด็กชาย	พิทักษ์พล	ปงกันคำ	๐๖/๑๐/๒๕๖๔	๑๕๗๙๙๙๐๑๐๗๙๗๙๗	อนุบาล ๒
๖	เด็กชาย	ภูมิรพี	พินิจตรง	๑๐/๐๒/๒๕๖๕	๑๕๗๙๙๙๐๒๑๐๙๗๙๓	อนุบาล ๒
๗	เด็กชาย	ยุทธนันท์	ราศรีทรัพย์	๐๗/๐๑/๒๕๖๕	๑๕๗๙๙๙๐๐๑๐๖๕๑๕	อนุบาล ๒
๘	เด็กหญิง	คาริณีย์	ไชยลังกา	๑๘/๐๑/๒๕๖๕	๑๕๗๙๙๙๐๒๑๐๖๖๖๑	อนุบาล ๒
๙	เด็กหญิง	ธนาภัสสร	จินดาธรรม	๐๘/๐๒/๒๕๖๕	๑๕๗๙๙๙๐๑๐๗๙๑๕๗	อนุบาล ๒
๑๐	เด็กหญิง	ศิริรวิศน์	ผาบเนตร	๐๕/๐๖/๒๕๖๔	๑๕๗๙๙๙๐๒๐๗๙๘๑๖	อนุบาล ๒
๑๑	เด็กชาย	กฤติโชติ	ใจยะบาล	๒๙/๐๑/๒๕๖๔	๑๕๗๙๙๙๐๒๐๕๙๙๑๘	อนุบาล ๓
๑๒	เด็กชาย	ธนดล	อภิวังค์	๒๗/๑๒/๒๕๖๓	๑๕๗๙๙๙๐๑๐๗๙๙๙๙	อนุบาล ๓
๑๓	เด็กชาย	นันท์พัฒน์	น้อยหมอ	๑๐/๐๕/๒๕๖๓	๑๕๗๙๙๙๐๐๑๓๓๓๙๘	อนุบาล ๓
๑๔	เด็กชาย	พบโชค	ต่อมใจ	๑๓/๑๒/๒๕๖๓	๑๕๗๙๙๙๐๐๐๐๑๑๘	อนุบาล ๓
๑๕	เด็กหญิง	ชนัญชิตา	คำคำ	๑๐/๐๗/๒๕๖๓	๑๕๗๙๙๙๐๐๐๗๙๖๕๒	อนุบาล ๓
๑๖	เด็กหญิง	เพ็ญลดา	พินิจตรง	๐๙/๐๙/๒๕๖๓	๑๕๗๙๙๙๐๒๐๓๙๘๐๓๘	อนุบาล ๓
๑๗	เด็กหญิง	วรัญญา	เการัมย์	๐๕/๐๕/๒๕๖๔	๑๕๗๙๙๙๐๐๑๓๗๙๖๙	อนุบาล ๓
๑๘	เด็กชาย	กิตติคุณ	บุญมีคำ	๐๓/๐๒/๒๕๖๒	๑๕๗๙๙๙๐๐๑๓๗๙๗๓	ประถมศึกษาปีที่ ๑
๑๙	เด็กชาย	ณัฐกฤต	กาบเกียง	๓๐/๐๙/๒๕๖๒	๑๕๗๙๙๙๐๑๙๙๖๒๙๒	ประถมศึกษาปีที่ ๑
๒๐	เด็กชาย	ธนทรัพย์	คำเงิน	๐๘/๐๙/๒๕๖๒	๑๕๗๙๙๙๐๑๙๙๖๒๙๐	ประถมศึกษาปีที่ ๑
๒๑	เด็กชาย	ธรรภัทร	เหล็กเพชร	๐๕/๐๒/๒๕๖๓	๑๕๗๙๙๙๐๒๐๐๓๒๙๙	ประถมศึกษาปีที่ ๑
๒๒	เด็กชาย	นพพล	ดอกแก้ว	๐๘/๐๙/๒๕๖๒	๑๕๗๙๙๙๐๑๙๙๖๒๙๗	ประถมศึกษาปีที่ ๑
๒๓	เด็กชาย	ปกบ้อง	ปั้นนาค	๒๗/๐๙/๒๕๖๒	๑๕๗๙๙๙๐๑๓๗๙๕๑๘	ประถมศึกษาปีที่ ๑
๒๔	เด็กชาย	ยุตาส	ลาหู่	๒๕/๐๕/๒๕๕๙	6๖๘๙๗๙๐๐๐๘๒๘๖๖	ประถมศึกษาปีที่ ๑
๒๕	เด็กชาย	เสฏฐวุฒิ	เพราพงษ์พันธ์	๑๒/๐๓/๒๕๖๓	๑๕๗๙๙๙๐๒๐๑๒๒๙๒	ประถมศึกษาปีที่ ๑
๒๖	เด็กหญิง	กฤติยาณี	ภิระบัน	๒๐/๑๑/๒๕๖๒	๑๕๗๙๙๙๐๐๑๒๗๑๐๓	ประถมศึกษาปีที่ ๑
๒๗	เด็กหญิง	กัญชิตา	บุญปัน	๑๔/๐๘/๒๕๖๓	๑๒๐๙๖๖๐๒๑๙๙๗๒๒	ประถมศึกษาปีที่ ๑

๕๙	เด็กหญิง	วิมลรัตน์	ปาสา	๑๙/๑๑/๒๕๖๑	๐๕๒๙๙๐๐๐๐๐๗๑๐	ประถมศึกษาปีที่ ๒
๖๐	เด็กชาย	กตัญญู	แปงทอง	๑๖/๐๙/๒๕๖๐	๑๙๑๙๙๐๐๗๙๙๐๖๒	ประถมศึกษาปีที่ ๓
๖๑	เด็กชาย	กฤษฎา	ลาพิง	๑๒/๐๘/๒๕๖๐	๑๕๗๘๘๐๐๑๑๓๐๙๙	ประถมศึกษาปีที่ ๓
๖๒	เด็กชาย	จักรกฤษณ์	ศรีโพรงาม	๐๙/๑๐/๒๕๖๐	๑๔๓๙๙๐๐๘๙๙๘๐๑	ประถมศึกษาปีที่ ๓
๖๓	เด็กชาย	โดนัลด์	วาทิมไมวิช เกรวท	๑๗/๐๕/๒๕๖๐	๕๕๗๐๘๐๐๐๖๙๑๘๘	ประถมศึกษาปีที่ ๓
๖๔	เด็กชาย	ธนาภัทร	น้อยหม่อ	๐๙/๐๓/๒๕๖๑	๑๕๗๘๘๐๐๑๑๖๗๒๑	ประถมศึกษาปีที่ ๓
๖๕	เด็กชาย	ปิยวัชร	จันทร์หาญ	๐๓/๐๖/๒๕๖๐	๑๕๗๙๙๐๑๘๘๖๖๖๒	ประถมศึกษาปีที่ ๓
๖๖	เด็กชาย	พิทักษ์ชนม์	ยศถึงกาศ	๑๐/๐๕/๒๕๖๑	๑๕๑๐๑๐๑๗๙๙๗๐๑	ประถมศึกษาปีที่ ๓
๖๗	เด็กชาย	ภาคิน	ยานุ	๑๗/๐๙/๒๕๖๐	๑๕๗๙๙๐๑๘๘๖๕๑๘๖	ประถมศึกษาปีที่ ๓
๖๘	เด็กชาย	รชานนท์	ไชยเชียง	๑๐/๑๐/๒๕๖๐	๑๕๗๙๙๐๑๘๘๖๙๘๐๗	ประถมศึกษาปีที่ ๓
๖๙	เด็กชาย	สุรวุฒิ	อร่ามเดช	๓๑/๐๘/๒๕๖๐	๑๑๐๑๕๐๑๖๑๑๓๑๑๑	ประถมศึกษาปีที่ ๓
๗๐	เด็กหญิง	กชอร	สุขสิงห์คณี	๐๕/๐๗/๒๕๖๐	๑๕๗๙๙๐๑๘๘๕๑๘๒๗	ประถมศึกษาปีที่ ๓
๗๑	เด็กหญิง	กมลลักษณ์	อินตา	๑๕/๐๕/๒๕๖๑	๑๕๗๙๙๐๑๘๘๘๗๓๐๙	ประถมศึกษาปีที่ ๓
๗๒	เด็กหญิง	อัญญารัตน์	วิวัฒน์โรจน์แสง	๒๘/๐๔/๒๕๖๑	๑๕๗๙๙๐๑๘๙๐๓๖๖๘	ประถมศึกษาปีที่ ๓
๗๓	เด็กหญิง	ปภากรินทร์	นันทธรรม	๑๔/๐๓/๒๕๖๑	๑๕๗๙๙๐๑๘๘๙๖๓๓๒	ประถมศึกษาปีที่ ๓
๗๔	เด็กหญิง	วรพิชชา	จินดาธรรม	๑๓/๐๗/๒๕๖๐	๑๕๗๙๙๐๑๘๘๕๒๙๗๑	ประถมศึกษาปีที่ ๓
๗๕	เด็กหญิง	วรรณรท	วงศ์สุภา	๐๕/๑๐/๒๕๖๐	๑๕๗๐๘๐๐๑๗๒๒๗๙	ประถมศึกษาปีที่ ๓
๗๖	เด็กหญิง	อพิษฐา	คำเพ็ญ	๐๕/๑๐/๒๕๖๐	๑๕๗๙๙๐๑๘๘๖๘๙๘๓	ประถมศึกษาปีที่ ๓
๗๗	เด็กชาย	กฤษกร	ไหมหล้า	๑๒/๐๑/๒๕๖๐	๑๕๗๙๙๐๑๘๘๒๒๔๕๙	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๗๘	เด็กชาย	ณัฐพงษ์	ไชยคำ	๑๕/๐๙/๒๕๕๙	๑๕๗๐๘๐๐๑๖๙๘๙๗๙	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๗๙	เด็กชาย	ณัฐพัฒน์	คามิ	๐๕/๐๕/๒๕๖๐	๑๕๗๙๙๐๑๘๘๔๑๗๒๔	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๘๐	เด็กชาย	ธนวัฒน์	แก้วใส	๐๘/๑๑/๒๕๕๘	๑๑๒๙๙๐๒๙๙๒๔๑๗	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๘๑	เด็กชาย	พิพัฒน์พงษ์	เข้มชื่น	๐๒/๑๑/๒๕๕๘	๑๕๗๘๘๐๐๑๐๘๕๕๕๙	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๘๒	เด็กชาย	พิณัฐ	นันทไชยอุด	๓๐/๑๐/๒๕๕๙	๑๕๗๗๗๐๐๐๑๑๓๓๕๘	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๘๓	เด็กชาย	ไพโรจน์	ภาพเนตร	๓๐/๐๑/๒๕๖๐	๑๕๗๘๘๐๐๑๐๙๘๘๙	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๘๔	เด็กชาย	ภูเพชร	ทนต์	๑๖/๐๖/๒๕๕๙	๑๕๗๘๕๐๐๐๖๐๓๘๑	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๘๕	เด็กชาย	เยหอลา	จะนะ	๑๓/๐๓/๒๕๕๘	๖๖๗๕๗๐๐๐๐๒๘๕๙	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๘๖	เด็กชาย	วิชรกร	จามเบ็ง	๒๒/๑๐/๒๕๕๙	๑๕๗๙๙๐๑๘๘๐๑๙๙๔	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๘๗	เด็กชาย	วุฒินันท์	ศรีระพันธ์	๒๙/๐๘/๒๕๕๙	๑๒๗๙๙๐๐๕๙๐๙๗๖	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๘๘	เด็กชาย	เอกพจน์	วงศ์ษา	๒๐/๐๘/๒๕๕๙	๑๕๗๙๙๐๑๗๗๙๕๖๔๑	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๘๙	เด็กหญิง	ณัฏฐพร	พลทามูล	๑๓/๐๓/๒๕๖๐	๑๕๗๙๙๐๑๘๘๓๓๘๙๖	ประถมศึกษาปีที่ ๔

๙๐	เด็กหญิง	ณัฐวรรณ	แสนศักดิ์หาญ	๒๔/๐๔/๒๕๕๙	๑๕๗๙๙๐๑๓๘๒๐๐๑	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๙๑	เด็กหญิง	เทวีกา	วังศิริ	๒๙/๐๕/๒๕๕๙	๑๑๓๙๖๐๐๘๑๔๙๘๙	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๙๒	เด็กหญิง	ธัญชนก	จันทาพูน	๐๑/๐๑/๒๕๖๐	๑๕๗๐๘๐๐๑๗๑๐๑๖	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๙๓	เด็กหญิง	ธัญทิพา	ศรีรัตน	๑๔/๑๒/๒๕๕๙	๑๕๗๙๕๐๐๐๖๑๘๕๙	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๙๔	เด็กหญิง	บุษะ	อาเพียว	๐๗/๐๗/๒๕๕๖	๑๖๖๕๗๐๐๐๑๘๐๑๗	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๙๕	เด็กหญิง	วรวิสา	ศรีธักัน	๐๙/๐๗/๒๕๕๙	๑๕๗๙๕๐๐๐๖๐๕๕๑	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๙๖	เด็กหญิง	วรรณวิสา	จิระกาศ	๒๐/๐๕/๒๕๖๐	๑๕๗๐๘๐๐๑๖๙๑๕๑	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๙๗	เด็กชาย	กวิณภพ	นามสวรรค์	๒๙/๐๒/๒๕๕๙	๑๕๗๙๙๐๑๓๗๖๙๒๖๑	ประถมศึกษาปีที่ ๕
๙๘	เด็กชาย	คุณากรณ์	มณีหุม	๐๑/๑๐/๒๕๕๘	๑๕๗๐๘๐๐๑๖๙๘๐๙	ประถมศึกษาปีที่ ๕
๙๙	เด็กชาย	ชนาธิป	ยาวิชัย	๑๔/๐๗/๒๕๕๘	๑๕๐๙๙๐๗๑๒๙๓๙๙	ประถมศึกษาปีที่ ๕
๑๐๐	เด็กชาย	พัฒน์พงศ์	ผางวงษา	๓๐/๐๗/๒๕๖๓	๑๕๑๐๑๐๑๓๗๑๕๑๒	ประถมศึกษาปีที่ ๕
๑๐๑	เด็กชาย	พิทักษ์พงศ์	สุลำปิง	๒๗/๐๖/๒๕๕๘	๑๕๗๙๘๐๐๑๑๐๐๑๓๗	ประถมศึกษาปีที่ ๕
๑๐๒	เด็กชาย	วีระชล	กำแพงแก้ว	๒๗/๐๙/๒๕๕๘	๑๕๗๐๘๐๐๑๖๙๗๕๒	ประถมศึกษาปีที่ ๕
๑๐๓	เด็กชาย	สิบลกุล	ปารเมศกาศ	๐๒/๐๗/๒๕๕๘	๑๒๐๙๓๐๑๓๑๓๙๗๐๐	ประถมศึกษาปีที่ ๕
๑๐๔	เด็กชาย	อภิรักษ์	วันทนา	๑๙/๐๒/๒๕๕๙	๑๕๗๙๙๐๑๓๗๖๙๑๖๘	ประถมศึกษาปีที่ ๕
๑๐๕	เด็กชาย	อภินันท์	วันทนา	๑๙/๐๒/๒๕๕๙	๑๕๗๙๙๐๑๓๗๖๙๑๖๖	ประถมศึกษาปีที่ ๕
๑๐๖	เด็กหญิง	ชลธิชา	อภิวงค์	๑๙/๐๑/๒๕๕๙	๑๕๗๐๘๐๐๑๖๘๕๗๑๑	ประถมศึกษาปีที่ ๕
๑๐๗	เด็กหญิง	ธิษิตยา	มูลเงิน	๑๔/๑๐/๒๕๕๘	๑๕๗๐๘๐๐๑๖๙๗๕๗	ประถมศึกษาปีที่ ๕
๑๐๘	เด็กหญิง	ปภาวรินทร์	ใจกันหา	๑๐/๑๑/๒๕๕๘	๑๕๗๐๘๐๐๑๖๘๕๕๕	ประถมศึกษาปีที่ ๕
๑๐๙	เด็กหญิง	ปิยดา	สันโย	๐๔/๑๐/๒๕๕๘	๑๕๗๐๘๐๐๑๖๙๗๕๗	ประถมศึกษาปีที่ ๕
๑๑๐	เด็กหญิง	พิชญนันต์	เคมีศักดิ์	๐๙/๐๔/๒๕๕๙	๑๕๗๙๙๐๑๓๗๖๙๔๔	ประถมศึกษาปีที่ ๕
๑๑๑	เด็กหญิง	พิชญมัท	ใจสมปาน	๑๓/๑๒/๒๕๕๘	๑๕๗๐๘๐๐๑๖๘๕๔๙	ประถมศึกษาปีที่ ๕
๑๑๒	เด็กหญิง	สาวิกา	จินนารักษ์	๐๕/๑๑/๒๕๕๘	๑๕๗๙๙๐๑๓๗๖๙๐๒๓	ประถมศึกษาปีที่ ๕
๑๑๓	เด็กชาย	กฤตชนโชติ	คำเรืองฤทธิ์	๒๗/๐๕/๒๕๕๗	๑๓๐๘๕๐๐๐๘๑๒๔๐	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๑๔	เด็กชาย	ไกรวุฒิ	น้อยหมอ	๐๗/๐๕/๒๕๕๘	๑๕๗๐๘๐๐๑๖๘๕๕๓	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๑๕	เด็กชาย	ชัยพฤกษ์	เบื่องบน	๒๕/๐๔/๒๕๕๗	๑๕๗๙๙๐๑๓๗๖๙๘๘๒	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๑๖	เด็กชาย	ธีรตนย์	คำบัว	๑๙/๑๒/๒๕๕๗	๑๕๗๙๙๐๑๓๗๖๙๓๑๔	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๑๗	เด็กชาย	ธีรชล	ใจเปี้ย	๑๐/๐๖/๒๕๕๗	๑๕๗๐๘๐๐๑๖๘๕๗๘	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๑๘	เด็กชาย	นพรัตน์	วงษ์นรา	๒๙/๐๔/๒๕๕๗	๑๓๖๙๙๐๑๓๐๘๐๙๗๔	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๑๙	เด็กชาย	พัฒน์พงษ์	มิ่งมี	๑๐/๐๔/๒๕๕๘	๑๓๐๓๑๐๑๓๓๓๖๗๖	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๒๐	เด็กชาย	ภูเบศร์	เสนางาม	๒๑/๑๒/๒๕๕๗	๑๕๗๙๙๐๑๓๖๙๕๖๐๘	ประถมศึกษาปีที่ ๖

๑๒๑	เด็กชาย	อนพัทธ์	คำผิง	๓๑/๐๘/๒๕๕๗	๑๕๗๙๙๐๑๖๗๓๖๘๖	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๒๒	เด็กหญิง	ข้าวหอม	อิสราพล	๒๕/๑๒/๒๕๕๗	๑๓๓๑๙๙๐๑๖๘๐๘๑๑๐	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๒๓	เด็กหญิง	ชวัลรัตน์	วินนายรักษ์	๒๑/๐๘/๒๕๕๘	๑๕๗๙๙๐๑๑๗๑๓๕๗๒	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๒๔	เด็กหญิง	ณัฐินี	กันแก้ว	๐๑/๑๐/๒๕๕๗	๑๕๗๙๙๐๑๖๘๐๐๑๑๑	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๒๕	เด็กหญิง	ชนาภา	ลายแสง	๐๕/๑๒/๒๕๕๕	๑๕๗๙๙๐๐๑๐๔๘๘๖๑๑	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๒๖	เด็กหญิง	นันทิษา	รัตนวงศ์	๐๓/๐๗/๒๕๕๗	๑๕๗๙๙๐๑๖๖๓๘๗๗	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๒๗	เด็กหญิง	บัณฑิตา	สองเมือง	๐๖/๐๙/๒๕๕๗	๑๕๗๙๙๐๑๖๗๔๘๓๖	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๒๘	เด็กหญิง	ปัทมญา	ศิริทิพย์	๐๕/๐๖/๒๕๕๗	๑๕๗๙๐๘๐๐๑๖๔๕๐๘	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๒๙	เด็กหญิง	พิชญามรณ	ชื่นจิตร	๓๑/๐๘/๒๕๕๗	๑๕๗๙๙๐๑๖๗๓๗๖๗	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๓๐	เด็กหญิง	ภิญชนก	ภิญโญศรี	๑๐/๐๘/๒๕๕๘	๑๕๗๙๙๐๑๖๔๔๘๓๗	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๓๑	เด็กหญิง	มลดา	จับใจนาย	๐๓/๑๐/๒๕๕๗	๑๕๗๙๙๐๑๖๗๔๙๔๓	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๓๒	เด็กหญิง	มินชญา	หมอช้าง	๑๙/๐๕/๒๕๕๗	๑๕๗๙๙๐๑๖๕๖๒๑๑๘	ประถมศึกษาปีที่ ๖



บันทึกข้อความ

กองการศึกษา	๑๕๒
เลขที่รับ	๑๕๒
วันที่	๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๔
เวลา	

ส่วนราชการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีดอนมูล

ที่ ขร ๗๕๓๐๔.๐๕/๕๔

วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานข้อมูลนักเรียน

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

ด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีดอนมูล หมู่ที่ ๔ ตำบลศรีดอนมูล อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย รายงานข้อมูลนักเรียน ประจำเดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด ๕๐ คน แยกเป็นชาย ๓๐ คน หญิง ๒๐ คน

ดังนั้นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีดอนมูล จึงได้ส่งรายงานข้อมูลนักเรียน ให้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลได้รับทราบเพื่อจัดสรรงบประมาณอาหารกลางวันและอาหารเสริมนมต่อไปให้กับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางกนกนารถ ศรีกุลนะ)

ตำแหน่ง ครู รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีดอนมูล

ความเห็นของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- *เพื่อโปรดทราบ*

(นางวิรสุตา กันทะชัย)

นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาการ

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

เพื่อโปรดทราบ

(นายศิวกร อุกจิตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

ความเห็นของรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

- ทบทวน



(นางภัครดา ภัทรจิตรากุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

ข้อมูลนักเรียน เดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๕ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีดอนมูล หมู่ ๔ ตำบลศรีดอนมูล อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ-สกุล	เลขประจำตัวประชาชน	วันเดือนปี	อายุ	ที่อยู่	ชื่อ-สกุล ผู้ปกครอง	เบอร์โทรศัพท์
๓	ค.ช.บุญนิพัทธ์ ดงป่าสี	๓-๕๗๗๘๘-๐๐๑๕๕-๔๗๗-๑	๓ ต.ค. ๖๖	๒	๔๓๔ หมู่ ๔ ต.ศรีดอนมูล	นายภฤตพร ดงป่าสี	๐๘๔-๒๖๔๘๕๐๗
๒	ค.ช.เอกภัทร วงศ์ชา	๓-๕๗๗๘๕-๐๐๐๘๗-๗๖๑-๓	๗ ก.ย. ๖๖	๒	๕๕ หมู่ ๘ ต.บ้านคำ	นายบรรจง วงศ์ชา	๐๙๖-๒๘๐๙๔๖๔
๓	ค.ช.ธนภัทร สิงห์ทอง	๓-๕๗๗๘๔-๐๒๓๗๗-๒๔๖-๒	๗ ก.ค.๖๖	๒	๔๘ หมู่ ๒ ต.ป่าสัก	นายอาบนต์ สิงห์ทอง	๐๘๖-๗๖๓๕๖๘๓
๔	ค.ช.นันทวัฒน์ จินยอมธรรม	๓-๕๗๗๐๔-๐๐๑๓๕-๓๐๐-๕	๖ ธ.ค. ๖๖	๒	๖๗ หมู่ ๓ ต.ป่าสัก	น.ส.วราวิทย์ จินยอมธรรม	๐๙๐-๑๓๕๔๗๗๔
๕	ค.ช.ธนวัฒน์ ศรีประสิทธิ์	๓-๕๗๗๘๘-๐๐๑๕๓-๓๖๒-๕	๑๐ ก.ค.๖๖	๒	๔๗๙ หมู่ ๑๓ ต.ศรีดอนมูล	นายณัฐวุฒิ ศรีประสิทธิ์	๐๘๖-๓๕๖๕๖๗๓
๖	ค.ช.พลสิทธิ์ หนัมน้อย	๓-๕๗๗๘๔-๐๒๓๕๕-๖๙๑-๑	๑๔ พ.ย. ๖๖	๒	๑๓๙ หมู่ ๑๒ ต.ศรีดอนมูล	นายสุทธพงศ์ หนัมน้อย	๐๘๖-๓๕๖๕๖๗๖
๗	ค.ช.ปริญญ์ธรรมา ใจกันทา	๓-๕๗๗๘๔-๐๒๓๕๖-๓๗๗-๕	๔ ธ.ค. ๖๖	๒	๓๐ หมู่ ๑๐ ต.ศรีดอนมูล	นายอุดร ใจกันทา	๐๘๔-๓๕๖๐๐๘๕๔
๘	ค.ช.พรพรหมพัช แอนันท์	๓-๕๗๗๘๔-๐๒๓๕๘-๐๓๕-๕	๒๒ ม.ค. ๖๗	๒	๓๘ หมู่ ๑๒ ต.ศรีดอนมูล	นายพญ์พัชร์ แอนันท์	๐๘๔-๓๕๖๗๘๕๖
๙	ค.ช.อภิญา กับแก้ว	๗-๕๗๗๐๔-๐๐๐๓๖-๖๖-๐	๒ ม.ค. ๖๗	๒	๒๑๔ หมู่ ๔ ต.ศรีดอนมูล	นายอู กับแก้ว	๐๘๔-๔๘๔๓๒๐๓
๑๐	ค.ช.พชร สหพงษ์สี	๓-๑๑๑๘๘-๐๐๓๕๕-๘๔๓-๓	๒๗ ส.ค. ๖๔	๔	๑๘๘ หมู่ ๑๒ ต.ศรีดอนมูล	นายอมรเทพ สหพงษ์สี	๐๖๔-๕๕๖๑๑๕๕
๑๑	ค.ช.พรชัย ธิยะสาร	๓-๕๗๗๘๔-๐๒๓๕๕-๔๗๖-๖	๑๕ ก.พ. ๖๖	๓	๕๗๓ หมู่ ๔ ต.ศรีดอนมูล	น.ส.จุฑามาศ ธิยะสาร	๐๘๖-๔๕๖๖๐๖๗
๑๒	ค.ช.ธนวัฒน์ บัวสาย	๓-๕๗๗๐๔-๐๐๑๕๖-๐๓๕-๐	๘ ธ.ค. ๖๕	๕	๑๒๐ หมู่ ๑๒ ต.ศรีดอนมูล	น.ส.เพ็ญใจ สุขศรี	๐๙๖-๓๐๖๐๖๕๗
๑๓	ค.ช.ธนภัทร มะลิคง	๓-๕๗๗๐๔-๐๐๑๗๔-๕๕๘-๑	๒๙ มิ.ย. ๖๕	๓	๕๐๗ หมู่ ๑๒ ต.ศรีดอนมูล	น.ส.เบญญาภา มะลิคง	๐๙๔-๘๓๕๖๐๐๘
๑๔	ค.ช.ปภาวรา สุตวงค์	๓-๕๗๗๘๔-๐๐๑๘๘-๑๗๗-๘	๒๗ ส.ค. ๖๕	๓	๒๓๗/๑ หมู่ ๔ ต.ศรีดอนมูล	นายเฉลิมวุฒิ สุตวงค์	๐๘๓-๔๖๒๕๐๕๐
๑๕	ค.ช.ณิชาภัทร์ แสงจันทร์ศรี	๓-๕๗๗๘๔-๐๐๑๕๐-๐๗๗-๕	๒๗ ม.ค. ๖๖	๓	๔๕ หมู่ ๓ ต.บ้านคำ	น.ส.สิริภัทร์ แสงจันทร์	๐๙๓-๕๕๔๙๗๘๘
๑๖	ค.ช.พิรณัฐ ทะออน	๓-๕๗๗๘๔-๐๒๓๖๖-๔๗๖-๒	๑ ก.ย. ๖๕	๓	๒๘ หมู่ ๔ ต.ศรีดอนมูล	นายทรงภค ทะออน	๐๘๓-๖๐๒๓๖๒๐
๑๗	ค.ช.ณิชาภัทร์ ภิระบัน	๓-๕๗๗๘๔-๐๐๑๕๗-๘๔๔-๘	๑๔ ต.ค. ๖๕	๖	๓๖๓/๑ หมู่ ๔ ต.ศรีดอนมูล	น.ส.สิริพร ภิระบัน	๐๘๔-๑๕๖๖๐๘๔
๑๘	ค.ช.นิชคุณ คำพิชัย	๓-๕๗๗๐๔-๐๐๑๕๐-๑๓๕-๔	๒ ธ.ค. ๖๕	๓	๑๗๗/๑ หมู่ ๑๒ ต.ศรีดอนมูล	นายนิรันดร์ คำพิชัย	๐๘๓-๕๕๖๓๖๗๖
๑๙	ค.ช.บุญพร ปินทรามูล	๓-๕๗๗๘๔-๐๐๑๕๗-๙๘๘-๘	๑๔ ต.ค. ๖๕	๓	๓๖๖/๑ หมู่ ๔ ต.ศรีดอนมูล	นายไพโรจน์ ปินทรามูล	๐๘๗-๓๖๖๔๖๓
๒๐	ค.ช.ณัฐริกา ม่วงใจ	๓-๕๗๗๘๔-๐๒๓๕๗-๘๗๘-๘	๙ มิ.ค. ๖๖	๒	๑๕๓ หมู่ ๘ ต.ศรีดอนมูล	นายอนุสรณ์ ม่วงใจ	๐๘๖-๖๕๖๓๗๗๔
๒๑	ค.ช.ราชพจน์ ไชยะ	๐-๕๗๗๘๔-๐๐๐๑๓-๕๕๔-๔	๒๖ พ.ย. ๖๕	๓	๘๖ หมู่ ๔ ต.ป่าสัก	น.ส.ดา ไชยะ	
๒๒	ค.ช.กมลดา ศิริจรรยา	๓-๕๗๗๘๔-๐๒๓๖๓-๔๓๕-๕	๒๗ พ.ค. ๖๕	๔	๑๘๘ หมู่ ๔ ต.ศรีดอนมูล	น.ส.กมลย์ ศิริจรรยา	๐๙๔-๕๕๖๓๖๗๕
๒๓	ค.ช.รัชตะ สอนสุทอง	๓-๕๗๗๘๔-๐๒๓๕๖-๘๓๕-๔	๓๓ ม.ค. ๖๖	๓	๑๕๖ หมู่ ๔ ต.ศรีดอนมูล	นายกฤษดา สอนสุทอง	๐๖๓-๗๖๒๖๖๐๓

๒๔	ด.ญ.ธนัญญา อภิวงค์งาม	๑-๕๗๗๙๙-๐๒๐๘๒-๙๐-๘	๓ ส.ค.๖๔	๔	๑๐	๑๔๗ ม.๔ ต.ศรีดอนมูล	น.ส.ทักษิณญา อภิวงค์งาม	๐๕๒-๔๗๗๙๙๐๕
๒๕	ด.ช.วราวุฒิ อินทจักร	๑-๕๗๗๙๙-๐๒๐๘๔-๙๖-๑	๒๘ ต.ค.๖๔	๔	๗	๓๓ ม.๒ ต.ป่าสัก	นายธงศักดิ์ อินทจักร	๐๘๙-๒๒๐๖๖๕๕๖
๒๖	ด.ญ.จิณณัฐนิช ยะโน	๑-๕๗๗๙๙-๐๒๐๘๖-๘๑-๔	๓ ก.ย.๖๔	๔	๘	๒๒๒ ม.๑๒ ต.ศรีดอนมูล	นายณัฐนิช ยะโน	๐๕๓-๙๗๗๙๙๐๕
๒๗	ด.ช.ภาณุวิชญ์ มะลิคง	๑-๕๗๗๙๙-๐๐๑๑๔-๐๗-๔	๒๗ ม.ค.๖๕	๔	๙	๒๘๗/๑ ม.๑๒ ต.ศรีดอนมูล	นายณัฐวิชญ์ มะลิคง	๐๕๖-๙๖๖๖๖๔๖๖
๒๘	ด.ญ.มณฑิลา คำกาต	๑-๕๗๗๙๙-๐๒๐๘๐-๑๑-๑	๒ ม.ค.๖๕	๔	๔	๑๖๘ ม.๔ ต.ป่าสัก	นายภาณุภา คำกาต	๐๕๕-๕๕๗๗๗๖๕
๒๙	ด.ญ.ชญาภัทร สักดิ์คำ	๑-๕๗๗๙๙-๐๐๑๑๙-๙๖-๐	๒๑ เม.ย.๖๕	๓	๑	๔๐ ม.๑๒ ต.ศรีดอนมูล	นายชญาภัทร สักดิ์คำ	๐๘๒-๒๒๐๖๖๑๐๕
๓๐	ด.ญ.พิชานันท์ ยอดมูลศิลป์	๑-๕๗๗๙๙-๐๒๐๘๔-๘๓-๘	๒๑ ส.ค.๖๕	๔	๑๐	๒๐๑ ม.๑๑ ต.ป่าสัก	นางพวงพิชิต ยอดมูลศิลป์	๐๘๘-๒๒๒๖๖๔๙๔
๓๑	ด.ช.กมลภณ เขียวรุ่ง	๑-๕๗๗๙๙-๐๒๐๘๖-๙๖-๘	๑๒ พ.ย.๖๔	๔	๗	๑๘๓ ม.๔ ต.ศรีดอนมูล	นายชัยภูมิ เขียวรุ่ง	๐๖๓-๓๓๓๓๒๒๙๔
๓๒	ด.ช.ชเมกกันต์ ทิพย์แก้ว	๑-๕๗๗๙๙-๐๒๑๐๐-๒๘-๑	๕ ธ.ค.๖๔	๔	๔	๓๙๗ ม.๔ ต.ศรีดอนมูล	นายณัฐพงษ์ ทิพย์แก้ว	๐๘๑-๓๓๓๓๒๒๙๔
๓๓	ด.ญ.ญาดาภา อินทะสืบ	๑-๕๗๗๙๙-๐๒๑๑๒-๐๘-๔	๘ มี.ค.๖๕	๔	๒	๒๐๘ ม.๔ ต.ศรีดอนมูล	นายอรุณพร อินทะสืบ	๐๘๐-๙๖๐๘๙๖๒
๓๔	ด.ช.ปวิณรัช หลวงโย	๑-๕๗๗๙๙-๐๒๑๐๐-๗๗-๐	๒ ธ.ค.๖๔	๔	๕	๒๒๓ ม.๔ ต.ศรีดอนมูล	นายวัชร หลวงโย	๐๘๕-๙๗๗๙๙๐๖๓
๓๕	ด.ช.วรากร วันตาน้ำ	๑-๕๗๗๙๙-๐๐๑๑๐-๕๔-๔	๑๘ ก.ย.๖๔	๔	๘	๒๔ ม.๑๓ ต.ศรีดอนมูล	นายจรัส วันตาน้ำ	๐๘๙-๑๕๕๕๖๖๗๙
๓๖	ด.ช.กตฤทัย โสแสนตอ	๑-๕๗๗๙๙-๐๒๑๑๒-๔๘-๔	๑๓ มี.ค.๖๕	๔	๒	๒๐๗ ม.๔ ต.ศรีดอนมูล	นายบศเรศ โสแสนตอ	๐๘๕-๖๗๗๙๙๐๖๓
๓๗	ด.ช.กานยาพัธ อินหงษ์	๗-๕๗๗๙๙-๐๐๐๒๒-๕๗-๐	๒๕ พ.ค.๖๔	๕	๑	๖/ส ม.๔ ต.ป่าสัก	นายบมล อินหงษ์	๐๖๕-๕๕๗๗๗๙๐
๓๘	ด.ญ.กัญญากิต มะลิคง	๑-๕๗๗๙๙-๐๒๑๑๒-๔๘-๔	๒๗ เม.ย.๖๖	๓	๒	๒๕๔/๑ ม.๑๒ ต.ศรีดอนมูล	นายวิหยา มะลิคง	๐๘๔-๔๘๘๔๒๒๐๓
๓๙	ด.ช.อภิรณันท์ กันแก้ว	๗-๕๗๗๙๙-๐๐๐๒๒-๔๕-๐	๑๕ ก.ย.๖๓	๕	๗	๒๑๔ หมู่๑๑ ต.ป่าสัก	นายอู กันแก้ว	๐๙๙-๒๒๐๘๙๙๙๓
๔๐	ด.ช.จิรภัทร คำแปง	๑-๕๗๗๙๙-๐๐๐๓๒-๔๕-๘	๒๕ ก.ย.๖๓	๕	๗	๑๕๔ หมู่๑๑ ต.ป่าสัก	นายแอน ภรรยา	๐๙๙-๒๒๐๘๙๙๙๓
๔๑	ด.ช.พชรกร เตมียักดิ์	๑-๕๗๗๙๙-๐๐๑๑๒-๔๕-๔	๒๒ ธ.ค.๖๓	๕	๓	๑๙๗ หมู่๑๒ ต.ศรีดอนมูล	นายพิเชษฐ์ เตมียักดิ์	๐๘๐-๕๕๐๓๒๒๙๔
๔๒	ด.ช.ณัฐภัทร ร้องหาร	๑-๕๗๗๙๙-๐๐๑๑๒-๔๕-๒	๒๐ ก.ค.๖๓	๕	๙	๑๙๒ หมู่๑๒ ต.ศรีดอนมูล	นายคำแปง ร้องหาร	๐๘๗-๑๗๗๙๙๐๕
๔๓	ด.ญ.อัญรินทร์ แสงคำ	๐-๕๗๗๙๙-๐๐๐๖๓-๐	๑๖ ธ.ค.๖๓	๕	๓	๑๘๒ หมู่ ๙ ต.ป่าสัก	นายสมบัติ แสงคำ	๐๙๙-๕๕๖๐๘๖๘๙
๔๔	ด.ช.วายุรักษ์ กิตติ	๑-๑๓๗๙๙-๐๐๑๙๖-๙๗-๐	๑๕ มี.ค.๖๔	๕	๑	๕๗ หมู่๑๒ ต.ศรีดอนมูล	นายภูมินทร์ กิตติ	๐๘๘-๐๙๙๙๙๐๙๔
๔๕	ด.ญ.ปาลิมาดา สุตวงค์	๑-๕๗๗๙๙-๐๐๑๑๓-๐๔-๔	๒๑ พ.ค.๖๓	๖		๒๓๓ หมู่ ๙ ต.ศรีดอนมูล	นายเฉลิมวุฒิ สุตวงค์	๐๘๓-๕๕๒๒๒๕๐๕๐
๔๖	ด.ช.ศิริโรจน์ ยะวงศ์	๑-๖๕๗๙๙-๐๐๑๑๒-๔๕-๔	๕ พ.ย.๖๓	๕	๖	๒๘๘/๑ หมู่ ๘ ต.ศรีดอนมูล	นายชัยยศ ยะวงศ์	๐๘๘-๖๖๖๖๖๖๖๖
๔๗	ด.ช.วัชรินทร์ หนูแข็ง	๑-๕๗๗๙๙-๐๐๑๑๒-๔๕-๔	๓ ส.ค.๖๓	๕	๑๐	๑๑๔ หมู่ ๙ ต.ป่าสัก	นายจรินทร์ หนูแข็ง	๐๘๘-๖๖๖๖๖๖๖๖
๔๘	ด.ช.พิชิตพล ปันเปี้ย	๑-๕๗๗๙๙-๐๐๑๑๗-๘๓-๐	๒๔ มี.ค.๖๔	๕	๒	๑ หมู่ ๙ ต.ป่าสัก	น.ส.วราภรณ์ ปันเปี้ย	๐๘๓-๙๕๕๕๑๓๓๔
๔๙	ด.ญ.ปณิสยา วิศรดาภา	๑-๕๗๗๙๙-๐๒๐๒๗-๘๕-๔	๒ ก.ค.๖๓	๕	๑๑	๙๔ หมู่ ๙ ต.ศรีดอนมูล	นายภัทรกฤต วิศรดาภา	๐๙๕-๑๐๗๗๙๕๕
๕๐	ด.ช.รัชชานนท์ ไกรแก้ว	๑-๑๐๒๐๖-๐๕๐๙๗-๙๔-๖	๑๘ ธ.ค.๖๓	๕	๕	๙๒ ม.๑๓ ต.ศรีดอนมูล	นายรณฤทธิ์ ไกรแก้ว	๐๙๒-๖๒๐๑๑๙๗๐



บันทึกข้อความ

กองการศึกษา	๒๒
เลขที่รับ	๑๙๖
วันที่	๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๕
เวลา	

ส่วนราชการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจัวเฒ่า

ที่ พ.ร.๕๓๑๔.๑๓/๑๒๓

วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานข้อมูลนักเรียน ประจำเดือน กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

ด้วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจัวเฒ่า หมู่ที่ ๖ ตำบลศรีดอนมูล อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ได้สำรวจจำนวนนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประจำเดือน กรกฎาคม ๒๕๖๕ มีจำนวนทั้งหมด ๓๖ คน แยกเป็นนักเรียนชาย ๒๑ คน และนักเรียนหญิง ๑๕ คน โดยแยกตามช่วงอายุดังนี้

๑. ช่วงอายุ ๒ ปี ๑๑ เดือน ๒๙ วัน จำนวน ๙ คน
๒. ช่วงอายุ ๓ ปี ๑๑ เดือน ๒๙ วัน จำนวน ๑๓ คน
๓. ช่วงอายุ ๔ ปี ๑๑ เดือน ๒๙ วัน จำนวน ๘ คน
๔. ช่วงอายุ ๕ ปี ๑๑ เดือน ๒๙ วัน จำนวน ๕ คน
๕. ช่วงอายุ ๖ ปี ๑๑ เดือน ๒๙ วัน จำนวน ๑ คน

ดังนั้น ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจัวเฒ่า จึงรายงานข้อมูลจำนวนเด็กนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านจัวเฒ่า ให้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลรับทราบ เพื่อที่จะได้จัดสรรงบประมาณอาหารเสริมนม และอาหารกลางวัน ให้กับนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป รายละเอียดคั้งแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

ลงชื่อ

(นางสาวรุ่งทิwa บัวชาว)

ครู รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจัวเฒ่า

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

-๖๓๑/๒๕๖๕

ลงชื่อ

(นางวิรสดา กันทะชัย)

นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

/ความคิดเห็น...

-๒-

ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

พอทกข

ลงชื่อ



(นายสิวกกร อุทจิตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

ความคิดเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

- ทภาพ

ลงชื่อ



(นางภัครตา ภัทรจิตรากุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

ที่	เลขประจำตัวประชาชน	รหัสประจำตัวนักเรียน	ชื่อ - สกุล	วันเดือนปีเกิด	อายุ	ที่อยู่	ชื่อผู้ปกครอง
๒๓	๑๕๗๙๙๐๒๑๑๐๑๑๑๑	๓๕๖	เด็กหญิงสุพิชญา สุวรรณเมฆ	๑๘/๐๒/๒๕๖๕	๔.๔	๑๑๕ หมู่ ๘ ต.ศรีตอมนมูล อ.เจียงแสน	น.ส.สมิษฐา เคจ๊ะ
๒๔	๑๕๗๙๙๐๑๑๑๑๑๑๑๑	๓๕๖	เด็กชายเฉลิมชัย รัตนกิตติพิชัย	๐๙/๐๒/๒๕๖๕	๔.๔	๓๑๓ หมู่ ๗ ต.ศรีตอมนมูล อ.เจียงแสน	นายศักดิ์ชัย รัตนกิตติพิชัย
๒๕	๑๖๖๕๕๐๐๑๑๑๑๑๑๑	๓๕๙	เด็กชายอาหละ เซอหมือ	๓๑/๑๒/๒๕๖๕	๔.๖	๑๘๘ หมู่ ๕ ต.ศรีตอมนมูล อ.เจียงแสน	นางสาวอัมพร อัครสุคนธ์
๒๖	๑๕๗๙๙๐๑๑๑๑๑๑๑๑	๓๕๔	เด็กชายศรัญย์ ศรีนารา	๑๔/๑๐/๒๕๖๕	๔.๘	๖๐ หมู่ ๖ ต.ศรีตอมนมูล อ.เจียงแสน	น.ส.พรพิมล ธรรมวิ
๒๗	๐๕๗๙๙๐๑๑๑๑๑๑๑๑	๓๕๖	เด็กหญิงกาญจนา ไวยทอง	๑๓/๐๙/๒๕๖๕	๔.๙	๑๘๘ หมู่ ๕ ต.ศรีตอมนมูล อ.เจียงแสน	นายอาทิตย์ ไวยทอง
๒๘	๐๐๕๗๙๙๐๑๑๑๑๑๑๑	๓๓๙	เด็กหญิงปิยมน -	๐๕/๐๙/๒๕๖๕	๔.๙	๑๑๕ หมู่ ๑ ต.ศรีตอมนมูล อ.เจียงแสน	นายไชย สาน
๒๙	๑๖๗๙๙๐๑๑๑๑๑๑๑๑	๓๓๖	เด็กหญิงสุก -	๑๓/๐๙/๒๕๖๕	๔.๑๐	๑๑๕ หมู่ ๘ ต.ศรีตอมนมูล อ.เจียงแสน	นายอานนท์ รุ่งประจักษ์รัตน์
๓๐	๑๕๗๙๙๐๑๑๑๑๑๑๑๑	๓๔๗	เด็กหญิงสิริยา ผาจอง	๐๒/๐๗/๒๕๖๕	๔.๑๑	๖๘ หมู่ ๗ ต.ศรีตอมนมูล อ.เจียงแสน	นายสุรินทร์ ผาจอง
๓๑	๑๖๗๙๙๐๑๑๑๑๑๑๑๑	๓๓๔	เด็กชายอ่องเมง -	๑๓/๐๑/๒๕๖๕	๕.๕	๘๔ หมู่ ๖ ต.ศรีตอมนมูล อ.เจียงแสน	นายอุ คำแสง
๓๒	๐๕๗๙๙๐๑๑๑๑๑๑๑๑	๓๓๕	เด็กหญิงจันทน์นิศา อิศรา	๐๗/๑๐/๒๕๖๓	๕.๘	๑๑๕ หมู่ ๖ ต.ศรีตอมนมูล อ.เจียงแสน	ว่าที่พ.ณัฐชา เศรษฐมาน
๓๓	๑๕๗๙๙๐๑๑๑๑๑๑๑๑	๓๓๐	เด็กหญิงสุพรรณษา นาใจ	๐๒/๑๐/๒๕๖๓	๕.๘	๑๑๕ หมู่ ๖ ต.ศรีตอมนมูล อ.เจียงแสน	นางกนิษฐา นาใจ
๓๔	๐๕๗๙๙๐๑๑๑๑๑๑๑๑	๓๓๗	เด็กหญิงเนย -	๑๓/๐๙/๒๕๖๓	๕.๙	๑๘๘ หมู่ ๕ ต.ศรีตอมนมูล อ.เจียงแสน	นางสาวอัมพร อัครสุคนธ์
๓๕	๑๖๖๕๕๐๑๑๑๑๑๑๑๑	๓๒๘	เด็กชายพีรวิชญ์ อายี	๐๘/๐๘/๒๕๖๓	๕.๑๐	๑๘๕ ๘ ต.ศรีตอมนมูล อ.เจียงแสน	นางบุญน่อง -
๓๖	๑๖๖๕๕๐๑๑๑๑๑๑๑๑	๓๕๐	เด็กชายอาก่า มาเยอะ	๑๓/๐๕/๒๕๖๓	๖.๑	๑๘๕ หมู่ ๘ ต.ศรีตอมนมูล อ.เจียงแสน	นายถิฉ่า มาเยอะ



บันทึกข้อความ

กองการศึกษา	๒๖
เลขที่รับ	๑๙๔
วันที่	๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๔
เวลา	

ส่วนราชการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอยสะโงะ

ที่ ขร ๗๕๓๐๔.๔/๖๑

วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานข้อมูลนักเรียน ประจำเดือน กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

ด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอยสะโงะ หมู่ที่ ๗ ตำบลศรีดอนมูล อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย รายงานข้อมูลนักเรียน ประจำเดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด ๓๔ คน แยกเป็น ชาย ๒๐ คน และนักเรียนหญิง ๑๔ คน โดยแยกตามช่วงอายุดังนี้

- | | |
|------------------|-------------|
| ๑. ช่วงอายุ ๒ ปี | จำนวน ๘ คน |
| ๒. ช่วงอายุ ๓ ปี | จำนวน ๑๑ คน |
| ๓. ช่วงอายุ ๔ ปี | จำนวน ๑๑ คน |
| ๔. ช่วงอายุ ๕ ปี | จำนวน ๔ คน |

ดังนั้นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอยสะโงะ จึงรายงานข้อมูลจำนวนนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอยสะโงะ ให้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลได้รับทราบ เพื่อจะได้จัดสรรงบประมาณอาหารเสริม นม และอาหารกลางวัน ให้กับนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป รายละเอียดดังแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

(นางเยาวลักษณ์ เขมมื่อ)

ครู รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอยสะโงะ

ความเห็นของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

เพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

(นางวิรสุตา กันทะชัย)

นักวิชาการศึกษานำศูนย์การ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

/ความเห็นของปลัด...

-๒-

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

/พ.๐๑๕๖๖

ลงชื่อ

(นายศุภกร อุกิจิตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

- ท.ภ.บ

ลงชื่อ

(นางภัครดา ภัทรจิตรากุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

รายชื่อเด็กเล็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคอยสะโจ๊ะ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่บัตร ประชาชน	วัน/เดือน/ปี	อายุ (ปี)	หมายเหตุ
๑	เด็กชายธนพัฒน์ สะโจ๊ะ	๑๙ เม.ย. ๒๕๖๗	๑๕/๑๕/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๒	
๒	เด็กชายธนพนธ์ ชีเม	๒๓ ธ.ค. ๒๕๖๖	๑๕/๑๐/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๒	
๓	เด็กหญิงสุพิชชาญา สุพิทวงศ์วานนท์	๒๓ เม.ย. ๒๕๖๖	๑๕/๑๐/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๒	
๔	เด็กหญิงรุ่งโรจน์ ชะเม	๑๙ ธ.ค. ๒๕๖๖	๑๕/๑๕/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๒	
๕	เด็กหญิงโพธิ์น เชอหมือ	๔ พ.ย. ๒๕๖๖	๑๕/๑๐/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๒	
๖	เด็กชายกวี สะโจ๊ะ	๑๙ ธ.ค. ๒๕๖๖	๑๕/๑๕/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๒	
๗	เด็กหญิงพัชรา ไวยเม	๒๒ ก.ย. ๒๕๖๖	๑๖/๑๕/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๒	
๘	เด็กหญิงอารียา จูเปาะ	๑๔ ก.ค. ๒๕๖๖	๑๖/๑๕/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๒	
๙	เด็กชายนราวิชญ์ บุญเส	๒๓ เม.ย. ๒๕๖๖	๒๕/๑๐/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๓	
๑๐	เด็กชายวัชรพล สะโจ๊ะ	๙ มี.ค. ๒๕๖๖	๑๕/๑๐/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๓	
๑๑	เด็กหญิงนิศา น้ำชัย	๒๔ ก.พ. ๒๕๖๖	๐๕/๑๐/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๓	
๑๒	เด็กชายปิยะ เปะชัย	๒๘ มี.ค. ๒๕๖๖	๑๖/๑๕/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๓	
๑๓	เด็กหญิงสุพิชญา ปรมิพรชัย	๒๖ มี.ค. ๒๕๖๖	๑๕/๑๐/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๓	
๑๔	เด็กหญิงรดา เชอหมือ	๗ มี.ค. ๒๕๖๖	๑๖/๑๕/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๓	
๑๕	เด็กชายภาคิน ปอแนะ	๑๔ พ.ย. ๒๕๖๕	๑๕/๑๕/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๓	
๑๖	เด็กชายสุชาติ เมียงแล	๒๒ ส.ค. ๒๕๖๕	๑๖/๑๕/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๓	
๑๗	เด็กชายธนา ไวยเม	๒๐ ส.ค. ๒๕๖๕	๑๖/๑๕/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๓	
๑๘	เด็กชายธนากร แสงงาม	๒๗ ก.ค. ๒๕๖๕	๑๕/๑๐/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๓	
๑๙	เด็กชายอาชาฮี เอโดะ	๙ มี.ย. ๒๕๖๕	๑๕/๑๕/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๓	
๒๐	เด็กชายชวีวิชญ์ อภิธนันทรโชค	๒๓ เม.ย. ๒๕๖๕	๑๕/๑๐/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๔	
๒๑	เด็กหญิงกษมณ สะโจ๊ะ	๙ เม.ย. ๒๕๖๕	๑๕/๑๐/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๔	
๒๒	เด็กหญิงวาสนา อาซอง	๓๑ มี.ค. ๒๕๖๕	๑๖/๑๕/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๔	
๒๓	เด็กชายพีรพัฒน์ เบะชัย	๑๐ มี.ค. ๒๕๖๕	๑๕/๑๕/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๔	
๒๔	เด็กชายสิปปกร ลาห้อง	๒๓ ธ.ค. ๒๕๖๔	๑๕/๑๐/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๔	
๒๕	เด็กหญิงณัฐพร เมียงแล	๑ ธ.ค. ๒๕๖๔	๑๕/๑๐/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๔	
๒๖	เด็กชายภูมิกัทร โอถ่อง	๒๔ ก.ย. ๒๕๖๔	๑๕/๑๕/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๔	
๒๗	เด็กชายนวิน นวพันธ์จิรา	๑๑ ส.ค. ๒๕๖๔	๑๕/๑๕/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๔	
๒๘	เด็กหญิงมาลี มาเยะ	๘ มี.ย. ๒๕๖๔	๐๕/๑๐/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๔	
๒๙	เด็กชายพสุธา อายักู	๑๙ พ.ค. ๒๕๖๔	๑๕/๑๐/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๔	
๓๐	เด็กชายธนเทพ อายี	๑๘ พ.ค. ๒๕๖๔	๑๕/๑๕/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๔	
๓๑	เด็กหญิงเมธพร มอนะ	๑๑ เม.ย. ๒๕๖๔	๑๕/๑๕/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๕	
๓๒	เด็กหญิงพกาพรรณ ผาจอง	๑๕ ก.พ. ๒๕๖๔	๑๕/๑๕/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๕	
๓๓	เด็กหญิงนารี อาซอง	๑๘ ธ.ค. ๒๕๖๓	๐๕/๑๐/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๕	
๓๔	เด็กชายธนากร สะโจ๊ะ	๙ พ.ย. ๒๕๖๓	๑๕/๑๕/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๕	
๓๕	เด็กชายชาโลม ปอแร	๕ พ.ย. ๒๕๖๓	๑๕/๑๕/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๕	
๓๖	เด็กหญิงบลิณี สุพิทวงศ์วานนท์	๓ ธ.ค. ๒๕๖๓	๑๕/๑๕/๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๕	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่บัตร ประชาชน	วัน/เดือน/ปี	อายุ (ปี)	หมายเหตุ
๓๗	เด็กหญิงชุตติภา มาเยอะ	๑๘ ก.ค. ๒๕๖๓	๐๕/๗/๕๙๐๐๐๖๑๑๗๒	๕	
๓๘	เด็กหญิงกิตติญา วรสกุลทิพย์	๓๑ พ.ค. ๒๕๖๓	๑๕/๗/๕๙๐๐๑๗๖๖๒๐	๕	
๓๙	เด็กหญิงอรรณา นวพันธ์จิรา	๒๐ พ.ค. ๒๕๖๓	๑๕/๗/๕๙๐๒๐๒๑๑๑๗	๕	



กองการศึกษา	๑๓๐
เลขที่รับ	๑๖๐
วันที่	๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๔
เวลา	

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียงแก้ว

ที่ ขร ๗๕๓๐๔.๐๒/๗๔

วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานข้อมูลนักเรียน ประจำเดือน กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

ด้วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียงแก้ว หมู่ที่ ๕ ตำบลศรีดอนมูล อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย รายงานข้อมูลจำนวนนักเรียน ประจำเดือน กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีจำนวนทั้งหมด ๒๒ คน แยกเป็นนักเรียนชาย ๗ คน และนักเรียนหญิง ๑๕ คน ตามรายชื่อแนบท้ายนี้

ดังนั้น ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียงแก้ว จึงรายงานข้อมูลจำนวนเด็กนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียงแก้ว ให้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูลรับทราบ เพื่อที่จะได้จัดสรรงบประมาณอาหาร(เสริมนม) และอาหารกลางวันให้กับนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

ลงชื่อ

(นางสาวณัฏฐา บุญสุนทร)

ครู

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียงแก้ว

ความเห็นของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

(นางวิรัสสุตา กันทะชัย)

นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

/ความเห็นของปลัด.....

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

ลงชื่อ

(นายศิวักร อุภจิตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

- ทนาย

ลงชื่อ

(นางภัทรา ภัทรจิตรากุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล

รายละเอียดข้อมูลเด็กนักเรียน
ปีการศึกษา ๒๕๖๔
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียงแก้วหมู่ที่ ๕ ตำบลศรีดอนมูล อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

	อนุบาล ๓	อนุบาล ๒	อนุบาล ๑	เตรียมอนุบาล	รวม	หมายเหตุ
นักเรียนชาย	-	๓	๓	๓	๙	
นักเรียนหญิง	๔	๔	๕	๒	๑๕	
รวม	๔	๗	๖	๕	๒๒	

ลงชื่อ ผู้รับรอง
(นางสาวธัญญา บุญสุนทร)

ครู

รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียงแก้ว

ข้อมูลเด็กนักเรียนปีการศึกษา ๒๕๖๔

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียงแก้วหมู่ที่ ๕ ตำบลศรีดอนมูล อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ - สกุล	เลขประจำตัวประชาชน	เลขที่	วัน/เดือน/ปีเกิด	อายุ	ที่อยู่ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุลผู้ปกครอง
๑	เด็กชายอิทธิศร สุขเงิน	๑-๕๙๙๘๕-๐-๐๐๘๖-๑๓-๕	๐๐๙๔	๒๔ เม.ย. ๒๕๖๗	๒.๓	หมู่ ๕	นางสาวสิริพร ขมภู
๒	เด็กหญิงชนนิภา ไทยใหญ่	๐-๕๙๙๘๕-๐-๐๐๑๒-๘๖-๓	๐๐๙๓	๑๘ ก.พ. ๒๕๖๗	๒.๓	หมู่ ๕	นายบวร - นางอัมมา ไทยใหญ่
๓	เด็กหญิงณณิชา ประมณี	๑-๕๙๙๐๘-๐-๐๐๘๘-๑๕-๑	๐๐๙๒	๒๙ ต.ค. ๒๕๖๖	๒.๗	หมู่ ๕	นายเอกวิมลพร ปาระมี - น.ส. ชลิตา กันทะตง
๔	เด็กชาย ธนชัย แก้ววิลอน	๑-๕๙๙๙๙-๐-๒๑๓๙-๔๙-๗	๐๐๙๑	๓๑ ก.ค. ๒๕๖๖	๒.๑๐	หมู่ ๕	นางสาววิมลสิริ ใจยา
๕	เด็กชายพิธา วิยะพร	๑-๕๙๙๘๕-๐-๐๐๘๖-๖๘-๖	๐๐๙๐	๑๙ พ.ค. ๒๕๖๖	๒.๑๑	หมู่ ๕	นายจันดี วิยะพร
๖	เด็กหญิงปิยธิดา ยาสุมพร	๑-๕๙๙๐๘-๐-๐๐๘๖-๐๔-๕	๐๐๘๙	๓๐ มี.ค. ๒๕๖๖	๓.๒	หมู่ ๕	นายบุญทวี ยาสุมพร
๗	เด็กหญิงนันทดา น้อยหมอ	๑-๕๙๙๘๕-๐-๐๐๘๖-๐๔-๕	๐๐๘๘	๒๒ ก.พ. ๒๕๖๖	๓.๓	หมู่ ๕	นายเสนอ น้อยหมอ-น.ส.เบญจพร ตัญยงค์
๘	เด็กชาย วสุพล มาโคตร	๑-๕๙๙๐๘-๐-๐๐๑๑-๐๔-๕	๐๐๘๗	๔ ธ.ค. ๒๕๖๕	๓.๕	หมู่ ๕	นายสงกรานต์ นามปิ่น- น.ส.วิภาวดี มาโคตร
๙	เด็กหญิงชนันท์ณิศา แสงอินทร์	๑-๑๙๙๙๙-๐-๑๑๘๙-๗๓-๑	๐๐๘๖	๒ ธ.ค. ๒๕๖๕	๓.๕	หมู่ ๕	นายปัญญาทิพย์ แสงอินทร์ - น.ส.ชญาภรณ์ คำรินไชย
๑๐	เด็กหญิงธัญภัทร ยอดมูล	๑-๕๙๙๘๕-๐-๐๐๑๑-๘๖-๔	๐๐๘๖	๑๕ ต.ค. ๒๕๖๕	๓.๗	หมู่ ๕	นายอนุภาพ ภูแก้ว-น.ส.พันยา ยอดมูล
๑๑	เด็กหญิงพรพรรณ วัฒนพาน	๑-๕๙๙๘๕-๐-๐๐๑๑-๘๖-๔	๐๐๘๕	๑๐ ต.ค. ๒๕๖๕	๓.๗	หมู่ ๕	นายอรุณกร วัฒนพาน-น.ส.สุจิตาพร คำโนน
๑๒	เด็กหญิงปณิดา บุญเรือง	๑-๕๙๙๐๘-๐-๐๐๑๑-๔๐-๗	๐๐๘๐	๗ เม.ย. ๒๕๖๕	๔.๑	หมู่ ๕	นางสาวปณิดา วงศ์วาล
๑๓	เด็กหญิงมัทนา ไทยใหญ่	๐-๕๙๙๐๘-๐-๐๐๑๑-๔๐-๗	๐๐๘๑	๒๘ เม.ย. ๒๕๖๕	๔.๔	หมู่ ๕	นายบวร ไทยใหญ่
๑๔	เด็กชายก้องภพ บุญเรือง	๑-๕๙๙๐๘-๐-๐๐๑๑-๔๐-๕	๐๐๕๙	๑๙ ธ.ค. ๒๕๖๔	๔.๕	หมู่ ๕	นางสาวแมว บุญเรือง
๑๕	เด็กชายธนตล มงคลศรี	๑-๕๙๙๙๙-๐-๒๐๙๖-๐๕-๕	๐๐๕๘	๔ พ.ย. ๒๕๖๔	๔.๖	หมู่ ๕	นางสาวเพชร คำดี
๑๖	เด็กชายพิรัชย์ ขาวปอน	๑-๕๙๙๐๘-๐-๐๐๑๑-๔๐-๕	๐๐๕๖	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔	๔.๘	หมู่ ๕	นางนพสน อินทะปัญญา
๑๗	เด็กหญิงหทัยรัตน์ แสงอุทัย	๑-๕๙๙๐๘-๐-๐๐๑๑-๔๐-๖	๐๐๕๕	๑ ก.ย. ๒๕๖๔	๔.๘	หมู่ ๕	นางรัตนา ยาวีระ
๑๘	เด็กหญิงสุวิมล จันทร์รายมูล	๑-๕๙๙๙๙-๐-๒๐๙๖-๘๙-๗	๐๐๕๗	๘ ต.ค. ๒๕๖๔	๔.๗	หมู่ ๕	นางสาวปณิดา แคมบ็อก
๑๙	เด็กหญิงโชติกา วิยะพร	๑-๕๙๙๘๕-๐-๐๐๑๑-๔๐-๐	๐๐๕๑	๘ ก.พ. ๒๕๖๔	๔.๓	หมู่ ๕	นางกรรณิกา คำโนน
๒๐	เด็กหญิงมณฑา ตาล	๐-๕๙๙๐๘-๐-๐๐๐๐-๗๐-๒	๐๐๔๒	๓๑ ธ.ค. ๒๕๖๓	๕.๕	หมู่ ๕	นายสาม ตาล - นางสาวหล้า ตาล
๒๑	เด็กหญิงอริยา อินหลวง	๘-๕๙๙๐๘-๘๐๐๐-๓๓-๙	๐๐๔๕	๓ พ.ย. ๒๕๖๓	๕.๖	หมู่ ๕	นายอินแก้ว อินหลวง - นางวัน คำเงิน
๒๒	เด็กหญิงกมลเนตร มะโนคำ	๑-๕๙๙๘๕-๐-๐๐๑๑-๖๖-๕	๐๐๔๖	๓๐ ต.ค. ๒๕๖๓	๕.๗	หมู่ ๕	นายวีระพล มะโนคำ - นางสาวนพมา ลาห์



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล
อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย