



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
(แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสด็จ
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

เรื่อง	สารบัญ	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล		๑
๒. วัตถุประสงค์		๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน		๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ		๑๗
๗. สรุปแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง		๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ		๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน		๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ		๓๓
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น		๓๗
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล		๓๘

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลาย ๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่า วัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่ต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติคุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้งต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในละระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะ เป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อ การกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผล การปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิด ประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลานาน

ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความ รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผน อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๒. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ และที่แก้ไข เพิ่มเติม คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็น บรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะ งานและจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณอยู่ กลุ่มงานเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าใน สายงาน

๓. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๖ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง หน้าที่ความรับ ผิดและคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งการจัดระบบลูกจ้างตามลักษณะงานและกลุ่มงานลูกจ้าง

๔. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล และแก้ไข เพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๓ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

๕. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่ง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

๖. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๘

๗. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๘. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ จนถึงแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖

๙. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๐. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธรได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง พนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสม หรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดย ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๓.๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่า จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะ คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มี ความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมี ลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณา ด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้อง ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่ง งานพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะ ทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปใน ส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการ เกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทน ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานสำนักปลัด ใน อบต. ก. และงานสำนักปลัด ใน อบต. ข. ซึ่งหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังที่จุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ที่โน้มน้าวมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะเป็นเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน แยกตามรายยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

- ๑) เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนนลาดยาง/ถนนคอนกรีต/ถนนหินคลุก ยังต้องมีการซ่อมแซม
- ๒) น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ๓) ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบล

๔.๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น

- ๑) ราคาต้นทุนผลผลิตทางการเกษตรสูงเกินไป
- ๒) รายได้ของประชากรในพื้นที่ยังไม่เพียงพอ
- ๓) แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ยังไม่เพียงพอ เนื่องจากไม่มีระบบคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตร

ต้องรอน้ำฝนอย่างเดียว

- ๔) ปัญหาขาดความเข้มแข็งการทำงานเป็นกลุ่ม
- ๕) ปัญหากลุ่มอาชีพขาดความรู้ความชำนาญในการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ
- ๖) ปัญหาการขาดอำนาจต่อรองราคาสินค้า ขาดตลาดรองรับสินค้าในชุมชน

๔.๓. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เช่น

๑) ปัญหาทางการศึกษายังไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ บุคลากรทางการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ

- ๒) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ยังขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ๓) คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- ๔) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๕) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๖) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อในพื้นที่
- ๗) ปัญหาขาดความรู้ด้านสุขอนามัย
- ๘) ปัญหาประชาชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา

๔.๔ ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น

- ๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๒) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ๓) ขาดการส่งเสริมความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร
- ๔) เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานยังไม่เพียงพอต่อการให้บริการ
- ๕) บุคลากรยังขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

- ๑) ปัญหาขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจังจากประชาชนในพื้นที่
- ๒) ขาดการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ให้เหมาะสม
- ๓) ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยไม่ถูกสุขลักษณะ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณสุข
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสาน และฌาปนกิจสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT สามารถสรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดีพอสมควร
๒. มีการพัฒนาแหล่งน้ำพร้อมสำหรับการกักเก็บน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร
๓. มีระบบประปา มีแหล่งน้ำ ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค - บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน มีความต้องการงบประมาณในการซ่อมแซมถนนให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

๒. แหล่งน้ำตามธรรมชาติยังมีไม่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพทางการเกษตรของประชาชนในพื้นที่

๓. ขาดไฟฟ้าสำหรับการเกษตรในพื้นที่ห่างไกลจากหมู่บ้าน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

๔. ปัญหากลุ่มอาชีพขาดความรู้ความชำนาญในการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ

๕. ปัญหาการขาดอำนาจต่อรองราคาสินค้า ขาดตลาดรองรับสินค้าในชุมชน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๓. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา ด้านสาธารณสุข

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๔. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**จุดแข็ง (Strength=S)**

๑. มีทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่เป็นแหล่งอาหารสำหรับประชาชนในพื้นที่
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีการอนุรักษ์พันธุ์ปลาน้ำจืด

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ปัญหาขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจังจากประชาชนในพื้นที่
๒. ขาดการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ให้เหมาะสม
๓. ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยไม่ถูกสุขลักษณะ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

ซึ่งนำไปสู่การวิเคราะห์ศักยภาพในการปฏิบัติงานการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ดังนี้

จุดแข็ง

๑. อำนาจหน้าที่โครงสร้างและการแบ่งงาน

การแบ่งงานในปัจจุบันแบ่งออกเป็น ๑ สำนัก ๖ กอง ๑ หน่วยงาน แต่ละกองแบ่งเป็นงานพร้อมมีภารกิจ ที่รับผิดชอบชัดเจนตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ทุกส่วนงานมีความรับผิดชอบที่ชัดเจน ภายใต้การควบคุมตรวจการตามลำดับชั้นจากผู้อำนวยการกอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีการกลั่นกรอง ตรวจสอบความถูกต้องของงานได้ มีโอกาสผิดพลาดน้อย

โครงสร้างและการแบ่งส่วนงาน มีการแบ่งมอบอำนาจตามภาระหน้าที่ เป็นการกระจายอำนาจจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง มอบการตัดสินใจภายใต้บทบาทและหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีแนวทางเป็นไปภายใต้กฎหมาย เป็นการเพิ่มความคล่องตัวในการจัดการ สามารถติดตามประเมินผลได้ในส่วนหนึ่ง

๒. ระบบงาน ระบบการวางแผนโครงการ

ระเบียบ กฎหมายบางตัวเอื้อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการท้องถิ่น ตามศักยภาพของตนเอง ทำให้ชุมชนได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการของคนในชุมชน ในรูปการจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจากการจัดทำประชาคมแผนพัฒนาฯ และการจัดทำแผนชุมชนในทุกปี

ระบบงานมีความเป็นเอกภาพ เนื่องจากงานแต่ละงานมีคู่มือและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแสดงเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน และมีตำแหน่งที่เกื้อกูลกันสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้ เมื่อบุคลากรงานใดงานหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่อยู่

๓. การบริหารงานบุคคล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มากขึ้น และชัดเจน ทำให้การบริหารบุคลากรเป็นไปอย่างรวดเร็วตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนระดับ ตลอดจนการเปิดรับพนักงานจ้าง เมื่อมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำของแต่ละงาน ทั้งนี้อยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการปรับปรุงอัตรา/ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานและตำแหน่งหน้าที่ เพราะผ่านกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งตามมาตรฐานของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนั้น ๆ ที่เปิดสอบคัดเลือก และเมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว ให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ โดยการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ฯ

จุดอ่อน

๑. ด้านการเงินการคลังและงบประมาณ

เงินรายได้ไม่เพียงพอกับการบริหารจัดการ และการพัฒนาพื้นที่ที่รับผิดชอบ (ภาระหน้าที่ที่จะต้องทำต้องใช้งบประมาณมากกว่างบประมาณรายรับในแต่ละปี) จากโครงสร้างของเงินรายได้ตามงบประมาณประจำปี พ.ศ.๒๕๕๙ เห็นได้ชัดว่าแหล่งที่มาของรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากภาษีจัดสรรและเงินอุดหนุนจากภาครัฐเป็นหลัก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้จากกิจการหรือทรัพย์สินน้อยมากจากการจัดเก็บภาษีเองในแต่ละปีมีเงินรายได้จากภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้ายและภาษีโรงเรือนเท่านั้น เป็นเงินจำนวนไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับเงินรายได้จากรัฐบาลจัดสรรให้ เนื่องจากแหล่งที่ตั้งของตำบล สภาพภูมิศาสตร์เอื้อต่อการทำเกษตรกรรม แต่ไม่เอื้อในการทำธุรกิจพาณิชย์อื่นๆ องค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะใช้เป็นค่าใช้จ่ายในโครงการที่จะพัฒนา (หลังหักรายจ่ายประจำ) ทำให้มีโครงการ/กิจกรรมที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เต็มที่ เมื่อขาดงบประมาณ ทำให้มีปัญหาต่างๆ ตามมาอีกมาก เช่น การจัดหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็น การขาดความพร้อมในด้านอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ทำให้การบริการเกิดความล่าช้า

๒. ด้านการบริหารและการวางแผนพัฒนา

ด้านการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ เกิดปัญหาในการบริหารจัดการในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านการจัดสรรงบประมาณ การรับรู้เรื่องราวจากประชาชน และการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน อีกทั้งในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ มีข้อจำกัดในด้านงบประมาณที่มีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการในการแก้ไขปัญหาของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งเป็นข้อจำกัดในการกำหนดโครงการ กิจกรรมต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

๓. การบริหารงานบุคคล

บุคลากรในองค์กรมีปริมาณน้อย ทำให้การบริหารงานอาจมีความล่าช้า ซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังยังต้องรอการสอบบรรจุจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ขาดบุคลากร เมื่อบุคลากรมีน้อยจึงต้องทำงานประจำที่สำนักงานเป็นส่วนใหญ่ ขาดการฝึกอบรมนอกสถานที่และหาความรู้เพิ่มเติม ขาดความรู้ใหม่ ๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ทำให้เกิดความล่าช้าและการทำงานซ้ำซ้อน

๔. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร

๑. ขาดเครื่องจักรกลและเครื่องมือเครื่องใช้สมัยใหม่ ที่จะนำมาใช้งาน สำหรับที่มีใช้งานปัจจุบันทั้งประสิทธิภาพและคุณภาพต่ำ ไม่เอื้ออำนวยความสะดวก และมีจำนวนไม่เพียงพอกับความจำเป็น ต้องใช้งาน

๒. ไม่มีแผนปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและระบบเครือข่าย (Network) ในระยะยาวทั้งในด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Hardware and Software) และด้านเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประสิทธิภาพในอนาคต และลดค่าใช้จ่ายในระยะยาว

โอกาส

๑. กฎหมาย พ.ร.บ. และระเบียบต่างๆ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการและการพัฒนาพื้นที่ สามารถบริหารงบประมาณงานและกำลังคน ได้ตามศักยภาพ และภายใต้กฎหมายที่กำหนดนโยบายรัฐบาลส่งเสริมและ สนับสนุนในการพัฒนาตำบลให้ครอบคลุมทุกด้านและทุกพื้นที่ รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการชุมชนเป็นหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีความรู้ความเข้าใจในความต้องการของประชาชนในตำบลเป็นอย่างดี สามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วนเมื่อประชาชนประสบภัยฉุกเฉินได้อย่างทันที่ ท่วงที ความสามัคคีของประชาชนในตำบลเอื้อให้มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการดำเนินงานพัฒนาตำบล รวมถึงทำให้สภาองค์การบริหารตำบลมีเสถียรภาพการปฏิรูประบบราชการแบบบูรณาการ ทำให้การบริหารจัดการและพัฒนาตำบลเป็นไปตามกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมลักษณะชุมชนชนบทธรรมนิยมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม เป็นเอกภาพและยังคงอัตลักษณ์ของท้องถิ่น ทั้งในด้านภาษาถิ่น ศาสนา และชุมชนญาติพี่น้อง ที่มีความเป็นกันเองและกลมเกลียวกันภายในกลุ่ม

อุปสรรค

๑. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี

ความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร ทำให้เด็กและเยาวชน รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม มาใช้ในชีวิตประจำวันที่ผิด ๆ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคมตามมา เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาผลการศึกษาดำเนินการไม่ศึกษาต่อ ทำให้ภาคราชการต้องใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทำให้เสียโอกาสที่จะเอางบประมาณส่วนนี้ไปพัฒนาพื้นที่ด้านอื่น ๆ

๒. งบประมาณจัดสรรและงบอุดหนุน

รัฐบาลมีแนวโน้มลดงบประมาณจัดสรร และงบอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาน้อยลง

๓. นโยบายรัฐบาล

มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเกิดขึ้นหลายครั้ง ทำให้รัฐบาลขาดเสถียรภาพ นโยบายเปลี่ยนไปตามยุคตามสมัยและวาระทางการเมือง ทำให้การพัฒนาในบางด้านไม่ต่อเนื่องขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ มีการออกกฎหมายใหม่อยู่เรื่อย ซึ่งในการถือปฏิบัติต้องยึดตามกฎหมาย ระเบียบ เพื่อมิให้เกิดความผิดพลาดได้

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ตามภารกิจการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ทั้ง ๗ ด้านขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ กำหนดขึ้นโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม
- ๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๒๒ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔ อัตรา ครู ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากใน สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลพระเสาร์ จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างเดิม อบต.พระเสาร์	โครงสร้างใหม่ อบต.พระเสาร์
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานกิจการสภา อบต. ๑.๗ ฯลฯ	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๓ งานนิติการ ๑.๑.๔ งานกิจการสภา ๑.๒ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๒.๑ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒.๓ งานส่งเสริมการเกษตร
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ ฯลฯ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานควบคุมอาคาร
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานควบคุมโรค ๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานแก้ไขปัญหาเสพติด ๔.๖ ฯลฯ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๓ งานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔.๖ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๔ งานกิจการโรงเรียน ๕.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๔ งานกิจการโรงเรียน ๕.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ

โครงสร้างเดิม อบต.พระเสาร์	โครงสร้างใหม่ อบต.พระเสาร์
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๖.๔ ฯลฯ	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพ ๖.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา ๖.๕ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติการ/ชำนาญการ								
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน								
<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒๑

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารสาธารณสุข ระดับต้น (ผอ.กอง สาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผอ.กอง การศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.วัดบ้านโนนยาง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
ศพด.บ้านพระเสาร์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.บ้านหัวดง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.บ้านแดง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-	

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ย่อยปัจจุบัน			อัตราส่วนที่หักชำระหนี้ในครึ่งระยะเวลา ๓ ปี จำนวน			อัตราการหักเงินเพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๔๔,๔๐๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๔,๖๔๐	๑๔,๖๔๐	๑๔,๖๔๐	๗๕,๕๔๐	๗๕,๕๔๐	๗๕,๕๔๐	(ว่างเต็ม)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔,๓๒๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๔,๔๔๐	๑๖,๐๔๐	๑๖,๖๔๐	๕๕,๖๐๐	๕๕,๖๐๐	๕๕,๖๐๐	(๔๐,๒๖๐)
๓	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	-	๔๔,๔๐๐	๑๓,๔๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๓๗,๔๐๐)
๔	นักบริหารงานบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖,๕๖๐	๓๖,๕๖๐	๓๖,๕๖๐	(ว่างเต็ม)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔,๔๐๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖,๕๖๐	๓๖,๕๖๐	๓๖,๕๖๐	(๓๗,๔๐๐)
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๔,๖๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	(๑๒,๒๖๐)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๔,๖๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	(๑๔,๔๔๐)
๘	นิสิต	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑,๖๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๐๔๐	๑๐,๐๔๐	๑๐,๐๔๐	๓๖,๕๖๐	๓๖,๕๖๐	๓๖,๕๖๐	(๒๖,๐๔๐)
๙	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.-ชก.	๑	-	๑๔,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๔,๖๔๐	๔,๖๔๐	๔,๖๔๐	๒๐,๒๔๐	๒๐,๒๔๐	๒๐,๒๔๐	(ว่างเต็ม)
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔,๖๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	(๑๒,๒๖๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	(๑๒,๒๖๐)
๑๓	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๑,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	(๑๔,๔๔๐)
๑๔	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๑,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	(๑๔,๔๔๐)
๑๕	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๑,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	(๑๔,๔๔๐)
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖,๒๔๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๔,๖๔๐	๑๔,๖๔๐	๑๔,๖๔๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	(๑๔,๕๐๐)
๑๗	นักวิชาการเกษตรและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๗,๐๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๔๐	๑๓,๖๔๐	๑๓,๖๔๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	(๑๔,๕๐๐)
๑๘	เจ้าพนักงานบัญชี	ป.ง.-ชง.	๑	-	๓๖,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๔๐	๑๓,๖๔๐	๑๓,๖๔๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	(๑๔,๕๐๐)
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๖,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	(๑๔,๕๐๐)
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.-ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๔,๖๔๐	๓๔,๖๔๐	๓๔,๖๔๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	(๑๔,๕๐๐)
๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (นักวิชาการ)																		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	(๑๔,๕๐๐)
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	(๑๔,๕๐๐)
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	(๑๔,๕๐๐)
๒๕	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๗,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๔๐	๑๓,๖๔๐	๑๓,๖๔๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	(๑๔,๕๐๐)
๒๖	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๖,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	(๑๔,๕๐๐)
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	-	๑๓,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	(๑๔,๕๐๐)
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๖,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	(๑๔,๕๐๐)

ที่	ชื่อสาขางาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนพนักงานที่จะต้อง ใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างตาม เพิ่ม/ปกติ			การระงับค่าจ้างที่โครงการเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	คณ.	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๓๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.-ช.ก.	๑	-	๒๔๔,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๖๐	๔,๗๖๐	๔,๗๖๐	๒๕๔,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๗๖๐)
	พนักงานช่างทั่วไป																		
๓๑	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	(๔,๐๐๐)
๓๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	(๔,๐๐๐)
๓๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	(๔,๐๐๐)
	๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	คณ.	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๓๕	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๙,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๔๐	๑๓,๐๔๐	๑๓,๐๔๐	๓๘๒,๔๘๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๖๐๐	(๓๐,๗๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)																		
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๓๖๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๓๗๖,๑๖๐	๓๘๓,๐๐๐	๓๘๙,๘๔๐	(๑๔,๑๖๐)
	สหค.วัดบ้านโนนยาง																		
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-				-	-	-	รอการจัดสรร
๓๘	*ครู		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-				-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙	*ครู		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-				-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)																		
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-				-	-	-	เงินอุดหนุน
	สหค.บ้านพระเสาว																		
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-				-	-	-	รอการจัดสรร
๔๒	*ครู		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-				-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)																		
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-				-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-				-	-	-	เงินอุดหนุน
	สหค.บ้านหัวดง																		
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-				-	-	-	รอการจัดสรร
๔๖	*ครู		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-				-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)																		
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-				-	-	-	เงินอุดหนุน
	สหค.บ้านแดง																		
๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-				-	-	-	รอการจัดสรร
๔๙	*ครู		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-				-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสาขางาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่หักจะคิดใช้ ในระยะเวลา ๓ ปี จังหวัด			อัตราส่วนที่หัก เพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๐	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-								
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑			๑	๑	๑											เงินอุดหนุน
๕๒	กองสวัสดิการสังคม																			
๕๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(บริหารงานสวัสดิการ)	ต้น	๑		๔๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๔๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	(๓๕,๒๒๐)
๕๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ(นิติบุคคล)																			
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๓๔,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	(๑๖,๐๔๐)
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน																			
๕๗	ผู้ช่วยตรวจสอบภายใน	ป.ก.- ชก.	๑	-	๓๔,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
(๔)	รวม (๔)		๕๓	๓๔	๔,๔๓๔,๔๔๐	๔,๔๔๔,๔๔๐	๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-	๖,๕๕๔,๑๐๐	๖,๕๕๔,๑๐๐	๖,๕๕๔,๑๐๐	๖,๕๕๔,๑๐๐	๖,๕๕๔,๑๐๐	๖,๕๕๔,๑๐๐	๖,๕๕๔,๑๐๐	
(๕)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๓๕%																			
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๗)	รวมไม่เก็บร้อยละ ๔๐																			
(๘)	ประมาณการรายจ่ายประจำปี																			

หมายเหตุ	ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่าย
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	เป็นเงิน ๓๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	(๓๗,๐๐๐,๐๐๐ * ๕/๑๐๐ + ๓๗,๐๐๐,๐๐๐) = ๓๘,๕๕๐,๐๐๐ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘	(๓๘,๕๕๐,๐๐๐ * ๕/๑๐๐ + ๓๘,๕๕๐,๐๐๐) = ๔๐,๕๗๕,๐๐๐ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	(๔๐,๕๗๕,๐๐๐ * ๕/๑๐๐ + ๔๐,๕๗๕,๐๐๐) = ๔๒,๕๙๙,๐๐๐ บาท

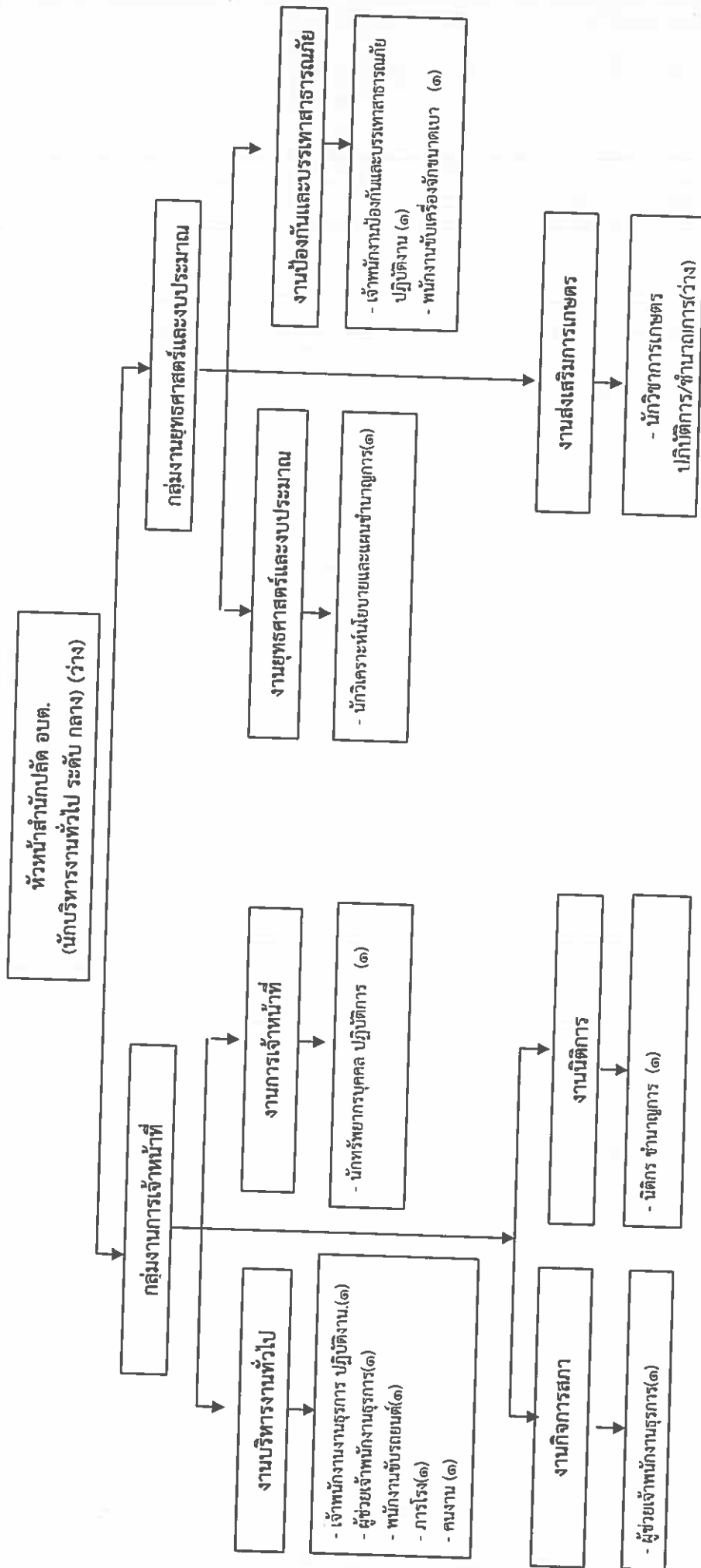
๑๐. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน
-งานตรวจสอบภายใน

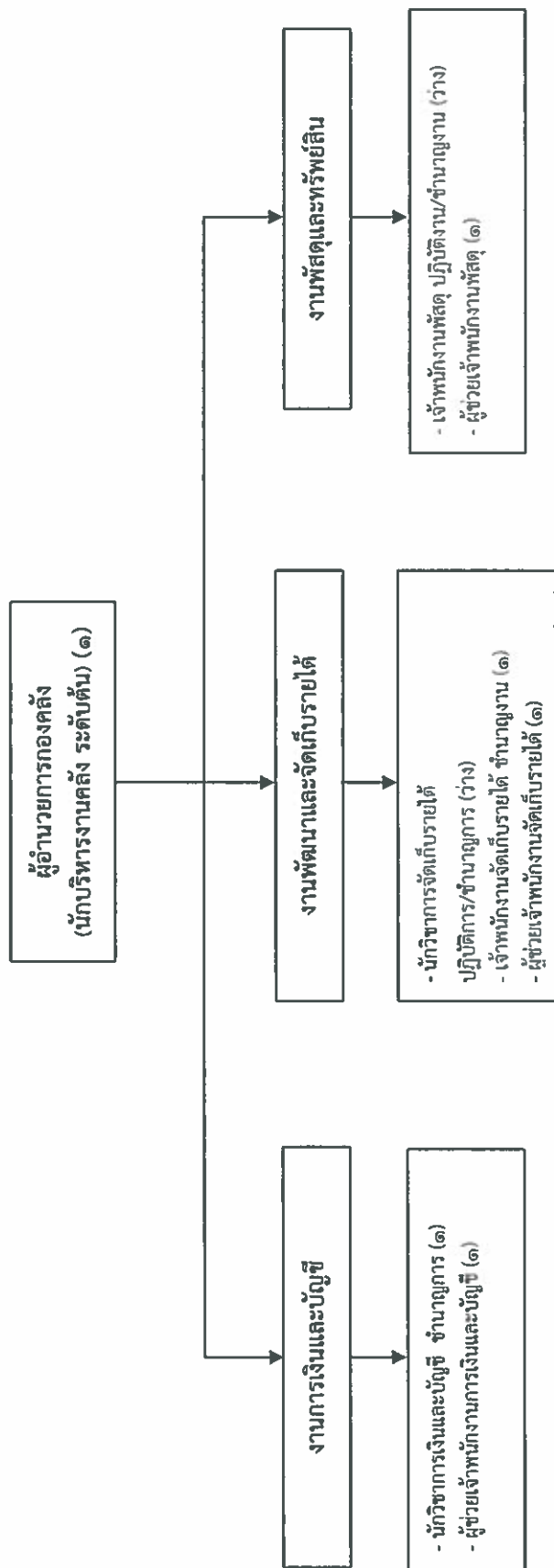
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

๑. สังกัดนักปลัด	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๖. กองสวัสดิการสังคม
หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานสาธารณูปโภค	๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๔ งานกิจการโรงเรียน ๔.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ	๕.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๕.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค ๕.๓ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๕.๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕.๕ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๕.๖ งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	๖.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๖.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา ๖.๕ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน



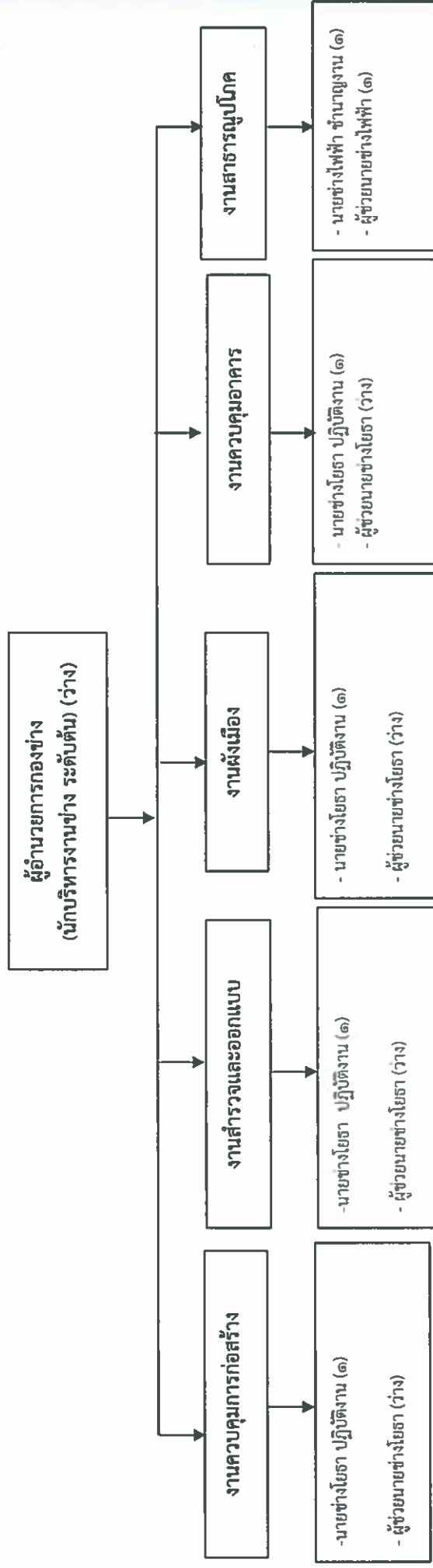
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้าง	
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	๒	๒	-	-	๒	-	-	๓	๓

โครงสร้างกองคลัง



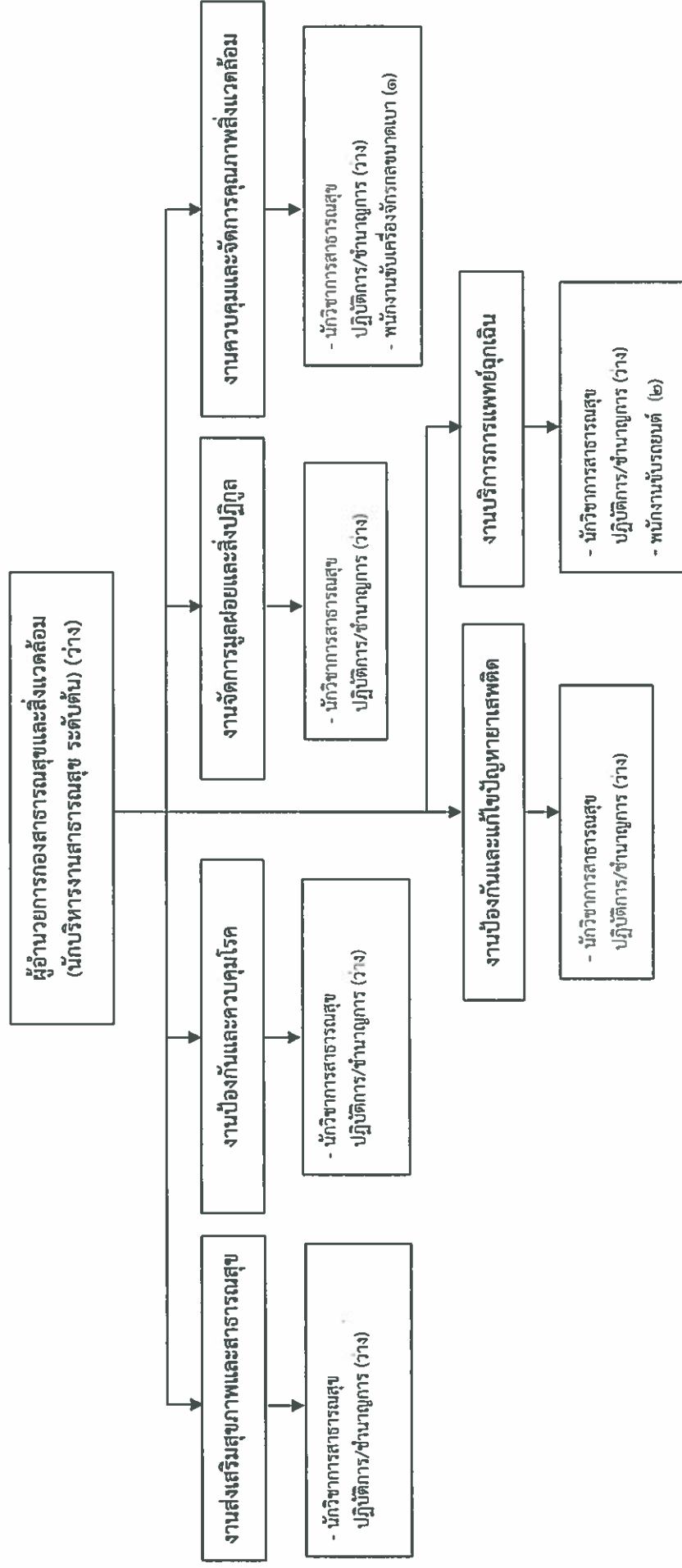
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ													
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๑	๑	-	๓	-

โครงสร้างกองช่าง



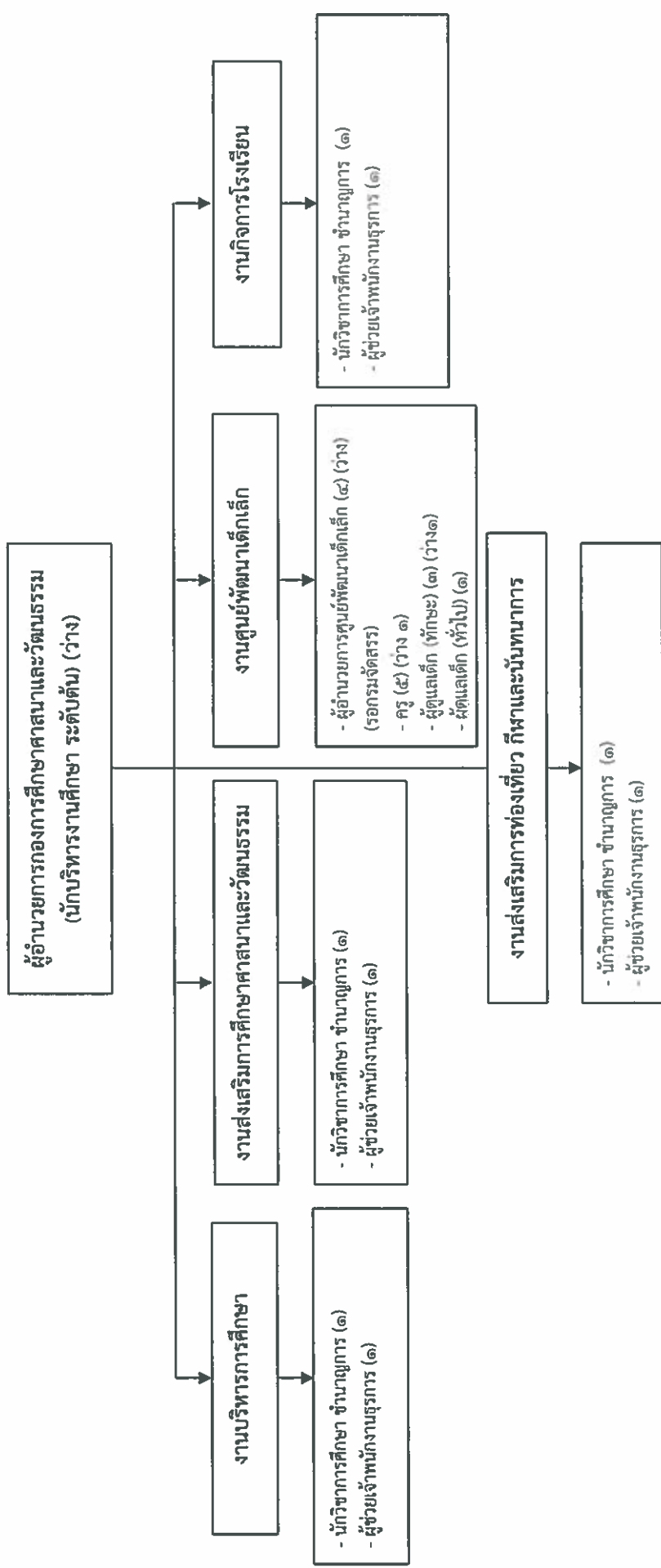
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	๒	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



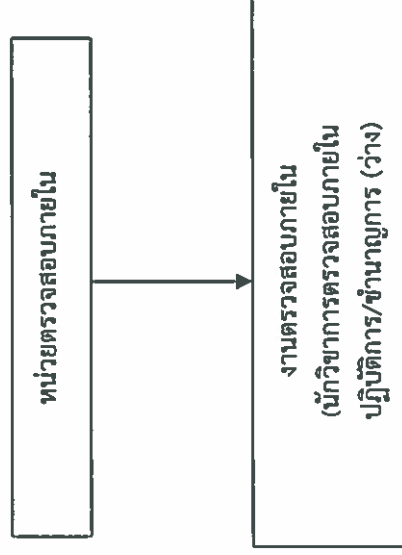
ประเภท ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	อื่น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง	
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	๑	๔	-	-	-	-	๔	๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง	
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด อบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๓	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๓	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๖๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	ว่างเดิม
๒	นายพิทักษ์ ไสยมรรค	ป.โท	๔๕-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๓	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๓	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๓,๑๐๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๔๕,๐๐๐ (๔,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๕,๑๐๐
๓	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๓	ส่วนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๓	ส่วนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๖๘๘,๐๐๐ (๕,๗๐๐x๑๒)	๖๘,๐๐๐ (๕,๗๐๐x๑๒)	๖๘,๐๐๐ (๕,๗๐๐x๑๒)	๔๕๐,๕๐๐ ว่างเดิม
๔	นางสาวนันทิพย์ วะสาร	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๑๘,๕๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๕๐๐
๕	นายอรพท อนุภา	ป.โท	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๔๕๘,๕๐๐ (๓๗,๔๐๐x๑๒)	-	-	๔๕๘,๕๐๐
๖	นายทวี สุโพธิ์	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	นิติกร	ช.ก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	นิติกร	ช.ก.	๓๑๒,๕๐๐ (๒๖,๐๘๐x๑๒)	-	-	๓๑๒,๕๐๐
๗	ว่าง	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	ว่างเดิม
๘	นางสาวกิตติกรัตน์ มุขพันธ์	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๓๗๘,๒๐๐ (๓๕,๕๕๐x๑๒)	-	-	๓๗๘,๒๐๐
๙	ส.อ.นุวัฒน์ นาทิพนอง	ปวช.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑๕๖,๖๕๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๖๕๐
๑๐	นางสาวอุไรวรรณ ศิริเมฆ	ปวช.	-	พนักงานจ้าง(พนักงานธุรการ)	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานธุรการ)	-	๓๕๐,๓๖๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๕๐,๓๖๐
๑๑	นางสาวสุรีย์พร จงกล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๓,๓๒๐ (๑๓,๖๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๓,๓๒๐
๑๒	นายชัยมงคล อึ้งเจริญ	ม.๖	-	พนักงานจ้าง(พนักงานธุรการ)	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานธุรการ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๓	นายวารี จำปาเทศ	ป.๖	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายวรุตม์ วงษ์จิน	ม.๖	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายสมพงษ์ บุณราช	ม.๖	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				
๑	นางนุสรา คำแพง	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๔๖๖,๒๔๐ (๓๘,๕๖๐x๑๒)	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๔,๒๔๐
๒	นางสาวอ้อย จันทะนันท์	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๔-๒๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๕-๓-๐๔-๒๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๗๖,๐๔๐ (๓๓,๓๕๐ x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๔๐
๓	-	-	-	-	-	๔๕-๓-๐๔-๒๓๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓๕๕,๓๒๐ (๓๑,๓๕๐ x๑๒)	-	-	ว่าง
๔	นางสาวณัฐชาติ พาทย์	ปวส.	๔๕-๓-๐๔-๒๓๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๔๕-๓-๐๔-๒๓๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พนักงานจัดเก็บรายได้	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐ x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๕	-	-	๔๕-๓-๐๔-๒๓๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชง.	๔๕-๓-๐๔-๒๓๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พนักงานจัดเก็บรายได้	๑๖๕,๓๖๐ (๑๓,๗๖๐ x๑๒)	-	-	ว่างเต็ม
๖	นางสุรารี ตะเคียน	ป.โท	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างควบคุมภารกิจ)	-	-	พนักงานจ้าง	๒๐๓,๘๘๐ (๑๖,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๘๘๐
๗	นางสาวสุนันทา ผาษา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พนักงานจัดเก็บรายได้	๑๓๖,๖๔๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๖๔๐
๘	นางสาวเพ็ญตะวัน พลกลิ่น	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พนักงานจัดเก็บรายได้	๑๖๕,๓๒๐ (๑๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๓๒๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ	กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				
๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
๒	นายสมควร ศรีสุธรรม	อ.	๔๕-๓-๐๕-๒๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก.	๔๕-๓-๐๕-๒๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒๔๗,๕๐๐ (๑๘,๗๕๐x๑๒)	-	-	๒๒๕,๕๔๐
๓	นายอมร ถิลา	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๕-๒๓๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๔๕-๓-๐๕-๒๓๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	๑๖๕,๓๒๐ (๑๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๓๒๐
๔	ว่าง	-	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างควบคุมภารกิจ)	-	-	พนักงานจ้าง	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๕	นายณัฐพล ตะเคียน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๖๕,๓๒๐ (๑๔,๑๑๐ x๑๒)	-	-	๑๖๕,๓๒๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นาง วัง	-	๔๕-๓-๐๔-๒๓๐๓-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) ๒๔๔,๒๕๐ (๒๐,๔๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม ๒๔๔,๒๕๐
๒	นายคุณพจน์ ศิริบุรินทร์	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๔-๒๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๕-๓-๐๔-๒๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	-	-	-	ว่างการบรรจุ
๓	สพด.วัชรวัฒน์ โนนยาง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ว่างการบรรจุ
๔	นางพิชญา พรหมจริย	ป.โท	๔๕๓๐๔๖๖๖๐๐๑๔๖	ครู	ชก.	๔๕-๓-๐๔-๖๖๐๐-๑๔๖	ครู	ชก.	-	-	-	ว่างเดิม
๕	นาง วัง	-	๔๕๓๐๔๖๖๖๐๐๑๔๘	ครู	ชก./ชก.	๔๕-๓-๐๔-๖๖๐๐-๑๔๘	ครู	ชก.	-	-	-	ว่างเดิม
๖	นาง วัง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(หัดกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(หัดกะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม
๗	สพด.บัวบานพระสมร	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ว่างการบรรจุ
๘	นางรุ่งรัตน์ จริยา	-	๔๕๓๐๔๖๖๖๐๐๑๔๗	ครู	ชก.	๔๕-๓-๐๔-๖๖๐๐-๑๔๗	ครู	ชก.	-	-	-	ว่างการบรรจุ
๙	นางสาวปราณี นามาน	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(หัดกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(หัดกะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐	นางรุ่งนภา พนาจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(หัดกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(หัดกะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๑	สพด.บัวบานหัวดง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ว่างการบรรจุ
๑๒	นางสุวิทย์ พงษ์เกษม	ป.ตรี	๔๕๓๐๔๖๖๖๐๐๑๔๙	ครู	ชก.	๔๕-๓-๐๔-๖๖๐๐-๑๔๙	ครู	ชก.	-	-	-	ว่างการบรรจุ
๑๓	นางสาวคำทรวง สุโพธิ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(หัดกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(หัดกะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๔	สพด.บัวบานแดง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ว่างการบรรจุ
๑๕	นางสำราญ อุบัติ	ป.ตรี	๔๕๓๐๔๖๖๖๐๐๑๔๘	ครู	ชก.	๔๕-๓-๐๔-๖๖๐๐-๑๔๘	ครู	ชก.	-	-	-	ว่างเดิม
๑๖	นาง วัง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(หัดกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(หัดกะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗	นายวัชรพงษ์ ทิระภาค	ป.ส.	-	การฝึก ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๔,๓๒๐ (๑๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๔,๓๒๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นาง วัง	-	๔๕-๓-๐๔-๒๓๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๓๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒	นาง วัง	-	๔๕-๓-๐๔-๒๓๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๔๕-๓-๐๔-๒๓๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๔๔,๖๐๐	-	-	๒๔๔,๖๐๐
๓	นายศรีณัฐ สุวรรณวงษ์	ป.ช.	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๔	นายพิชิต สุโพธิ์	ม.๓	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๕	นายเกียรติศักดิ์ ทราทวี	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑			๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (ในบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (ในบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๒,๖๔๐ (๓๕,๒๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๖๔,๖๔๐
๒	นางสาวนิตยา สุวรรณวงศ์	ป.ตรี		พนักงานจ้าง (ตามกรณีจอ.ผู้พิการ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน			พนักงานจ้าง (ตามกรณีจอ.ผู้พิการ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑๙๖,๔๔๐			๑๙๖,๔๔๐

หน่วยงายตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง		๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเต็ม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานองค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์การพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ จากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการให้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคคลได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ได้มีกรอบและแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลัก และแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ให้ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาวน
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
(แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๘

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ จึงกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๘ ดังนี้

ข้อ ๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๘

ข้อ ๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๘

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๗ โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๘

(นายสมศักดิ์ ตะเคียน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

ที่ ๘๐/๒๕๖๘

เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
(แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๘

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) มีประกาศเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และแก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดยโสธร ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ได้เห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ จึงจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามบัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งแผนอัตรากำลังใหม่แนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสมศักดิ์ ตะเคียน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งแผนอัตรากำลังใหม่แบบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ที่ ๘๐/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๘
 สำนักปลัด อบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๖๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	ว่างเดิม
๒	นายพิทักษ์ ไสยะมรค	ป.โท	๔๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๖๕,๑๒๐
๓	-	-	๔๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	ส่วนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	ส่วนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๔๘,๕๖๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๖๘,๐๐๐ (๕,๗๐๐x๑๒)	๖๘,๐๐๐ (๕,๗๐๐x๑๒)	๕๔๐,๕๖๐ ว่างเดิม
๔	นางสาวนันทิพย์ วรรณสาร	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๔๕-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๓๘,๕๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๘,๕๐๐
๕	นายอรรถพล อุปมา	ป.โท	๔๕-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๔๕-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๔๘๘,๕๖๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	-	-	๔๘๘,๕๖๐
๖	นายทวี สุโพธิ์	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๔๕-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๓๑๒,๕๖๐ (๒๖,๐๘๐x๑๒)	-	-	๓๑๒,๕๖๐
๗	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๔๕-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๓๘๕,๐๔๐ (๑๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๘	นางสาวลัดดาวัลย์ มุขพันธ์	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๔๕-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐x๑๒)	-	-	๓๗๘,๒๐๐
๙	ส.อ.นุวัฒน์ นาคหัวทอง	ปว.ช.	๔๕-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สาธารณภัย	ป.ง.	๔๕-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๔๖,๖๕๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๕๐
๑๐	นางสาวอุไรวรรณ ศิริเมฆ	ปว.ช.	-	พนักงานจ้าง(พนักงานอำนวยการ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานอำนวยการ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๓๖๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๓๖๐
๑๑	นางสาวสุวิทย์พร จงกล	ปว.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๓,๓๒๐ (๑๓,๖๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๓,๓๒๐
๑๒	นายชัยณรงค์ อุ้งเจริญ	น.บ	-	พนักงานขับรถ พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) พนักงานขับรถ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๓	นายวารี จำปาเทศ	ป.๖	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป) ภารโรง	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป) ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายวิฑูรย์ วงษ์จีน	น.บ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายสมพงษ์ บุญราช	น.บ	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			
๑	นางนุสรา คำแพง	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๔๖๖,๒๔๐ (๓๘,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๒	นางสาวอ้อย จันทะนันท์	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๗๖,๐๘๐ (๓๓,๓๔๐ x ๑๒)	-	๓๗๖,๐๘๐
๓	-	-	-	-	-	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓๕๕,๓๒๐ (๓๐,๔๕๐ x ๑๒)	-	ว่าง
๔	นางสาวณัฐวดี ทาพันธ์	ปวส.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐ x ๑๒)	-	๑๖๕,๑๒๐
๕	-	-	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่คลัง	ป.ก./ชง.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่คลัง	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
๖	นางสาวรี ตะเคียน	ป.โท	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างควบคุมภารกิจ)	-	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างควบคุมภารกิจ)	๒๐๓,๔๘๐ (๑๖,๘๘๐x๑๒)	-	๒๐๓,๔๘๐
๗	นางสาวสุนันทา ผาษา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเงินและบัญชี	๑๗๖,๖๔๐ (๑๔,๗๒๐x๑๒)	-	๑๗๖,๖๔๐
๘	นางสาวเดือนละมัย พลวัฒน์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	๑๖๕,๓๒๐ (๑๔,๑๑๐x๑๒)	-	๑๖๕,๓๒๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				
๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
๒	นายสมควร ศรีสุธรรม	อ.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒๘๗,๘๐๐ (๑๘,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๕,๔๘๐
๓	นายอมร ถิลา	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	๑๖๕,๓๒๐ (๑๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๓๒๐
๔	ว่าง	-	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างควบคุมภารกิจ)	-	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างควบคุมภารกิจ)	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๕	นายณัฐพล ตะเคียน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑๖๕,๓๒๐ (๑๔,๑๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๕,๓๒๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	ผ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	ผ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๔,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	ว่างเดิม
๒	นายคุณธ์ ศิริบุรินทร์	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๘-๑๘๐๓๐๑๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๕-๓-๐๘-๑๘๐๓๐๑๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๔,๕๖๔.๒๔๐ (๒๐,๗๕๐x๑.๒)	-	-	๒๔,๕๖๔
๓	สพด.วัชรวิทย์ โนนยาง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ว่างกรอบการจัดสรร
๔	นางพิชญา ทรมจรรย์	ป.โท	๔๕๓๐๘๖๖๖๐๐๑๑๘๖	ครู	ชท.	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๖	ครู	ชท.	-	-	-	ว่างเดิม
๕	ว่าง	-	๔๕๓๐๘๖๖๖๐๐๑๑๘๘	ครู	ชก./ชก.	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๘	ครู	ชก./ชก.	-	-	-	ว่างเดิม
๖	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม
๗	สพด.บ้านพระเสด็จ	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ว่างกรอบการจัดสรร
๘	นางรุ่งรัตน์ จรรย์มา	-	๔๕๓๐๘๖๖๖๐๐๑๑๘๗	ครู	ชก.	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๗	ครู	ชก.	-	-	-	
๙	นางสาวปราณี นามาน	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	
๑๐	นางรุ่งนภา ทนากันทร	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	
๑๑	สพด.บ้านหัวดง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ว่างกรอบการจัดสรร
๑๒	นางสุนิศา พงษ์เกษม	ป.ตรี	๔๕๓๐๘๖๖๖๐๐๑๑๙๐	ครู	ชก.	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๐	ครู	ชก.	-	-	-	
๑๓	นางสาวคำพรรณ สุโพธิ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	
๑๔	สพด.บ้านแดง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ว่างกรอบการจัดสรร
๑๕	นางสาววณู อุบัติ	ป.ตรี	๔๕๓๐๘๖๖๖๐๐๑๑๘๙	ครู	-	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๙	ครู	-	-	-	-	
๑๖	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗	นายวัชรพงษ์ ศิริภาค	ป.ส	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖,๙๓๒ (๑๔,๑๑๐*๑.๒)	-	-	๑๖,๙๓๒

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๑-๒๓๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารสาธารณสุข)	ต้น	๔๕-๓-๐๑-๒๓๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารสาธารณสุข)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๔๕-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.ชก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๓	นายศรีณัฐ สุวรรณวงษ์	ปวช.	-	พนักงานจ้างเหมาจ้างเหมาไป	-	-	พนักงานจ้างเหมาจ้างเหมาไป	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔	นายจิรุต สุโพธิ์	ม.๓	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๕	นายเกียรติศักดิ์ ท้าวศรี	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	-	-	๔๕-๓-๐๑-๒๓๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๕-๓-๐๑-๒๓๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๒๖,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๓๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๓๒)	-	๔๒๖,๖๔๐
๒	นางสาวนิศยา สุวรรณวงศ์	ป.ตรี	-	พนักงานจ้าง (ตามกรณีฉุกเฉิน) ผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน	-	-	พนักงานจ้าง (ตามกรณีฉุกเฉิน) ผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน	-	๓๕๒,๔๔๐	-	-	๓๕๒,๔๔๐

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๑-๒๓๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๔๕-๓-๐๑-๒๓๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม



(นายสมศักดิ์ ต๊ะเคียน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

ที่ ๔๔๕/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)และแก้ไขเพิ่มเติม เนื่องจากในระหว่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ มีเหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยต้องวิเคราะห์ภารกิจและค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงาน นั้น

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เหมาะกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล และของรัฐที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล จึงอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ ดังนี้

ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในการบริหารงานบุคคล และงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในแต่ละปี ซึ่งสาระสำคัญที่จะนำมากำหนดเป็นประเด็นในการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่าต้องการกำลังคนประเภทพนักงานจ้างเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น จำนวนพนักงานจ้างหรือตำแหน่งที่ต้องการปรับเพิ่มเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้น ในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของแต่ละคนที่มีอยู่การพัฒนาการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้คนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายสมศักดิ์ ตะเคียน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

ที่ ๓๘/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ได้เสนอขอคณะกรรมการประเมินเพื่อกำหนดตำแหน่งโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ในการคัดเลือกคณะกรรมการประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนส่วนราชการ ผู้นำชุมชนในเขตตำบลพระเสาร์ และสัดส่วนคณะกรรมการจากท้องถิ่นจังหวัดและผู้ช่วยเลขานุการจากท้องถิ่นจังหวัด นั้น

มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๘ เห็นชอบให้คัดเลือกคณะกรรมการเพื่อประเมินกำหนดตำแหน่งโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น เป็น ระดับกลาง) ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายทองหมูน น้อยนนท์ | ประธานกรรมการ |
| ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก | |
| ๒. ปลัดจังหวัดยโสธร | กรรมการ |
| ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก | |
| ๓. หัวหน้าสำนักงานจังหวัดยโสธร | กรรมการ |
| ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก | |
| ๔. นายชัยวัฒน์ ตะเคียน กำนัน ต.พระเสาร์ อ.มหาชนะชัย | กรรมการ |
| ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง | |
| ๕. ท้องถิ่นจังหวัดยโสธรหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นายบรรลือ อนุมาตย์ | |
| ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานฯ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗. นายคมกฤษ โพธิ์ศรี | |
| ตำแหน่ง นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
- ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสมศักดิ์ ตะเคียน)

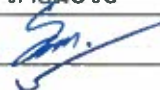
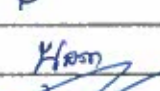
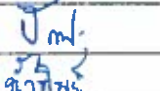
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสมศักดิ์ ตะเคียน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์		
๒.	นายพิทักษ์ โสระมรรค	รองปลัด อบต. รก.ปลัด อบต.พระเสาร์		
๓.	นางนุสรา คำแพง	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๔.	นายมรกต ศาสตริน	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		
๕.	นายอมร ลีลา	นายช่างไฟฟ้า รก.ผอ.กองช่าง		
๖.	นางสาวภัทรวดี พรหมศิริ	นักวิชาการสาธารณสุข รก.ผอ.กองสาธารณสุขฯ		
๗.	นายจตุพันธ์ ศิริบุรณ์	นักวิชาการศึกษา รก.ผอ.กองการศึกษาฯ		
๘.	นางอุดมพร จันเต	หัวหน้าสำนักปลัด		
๙.	นางสาวน้ำทิพย์ วรรณสาร	เจ้าพนักงานธุรการ		

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น. คณะกรรมการเข้าประชุม จำนวน ๙ คน ประธาน ตรวจสอบองค์ประชุม
จึงได้ดำเนินการประชุม ตามระเบียบวาระการประชุม ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมให้ทราบ
ประธาน (นายก) ตามคำสั่งที่ ๔๔๕/๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๗ เนื่องจากมีความ
จำเป็นต้องต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงได้เรียกประชุมคณะกรรมการฯรับ
ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
ประธาน(นายก) - ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ กระผม นายสมศักดิ์ ตะเคียน ตำแหน่ง ประธานกรรมการ ขอนำเรียนต่อคณะกรรมการฯ
ให้ทราบ ตามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลพระเสาร์ ซึ่งมีหน้าที่ร่วมกำหนดอัตรากำลังตามอำนาจภารกิจที่ อบต.ในการ
ดำเนินการขั้นตอนการจัดทำแผนกระผมขอให้เลขานุการได้นำเสนอถึงขั้นตอนการ
ดำเนินการก่อนแล้วท่านคณะกรรมการซึ่งมาร่วมวิเคราะห์ และตัดสินใจในการกำหนด
ตำแหน่งต่อไป เรียนเชิญเลขานุการให้ข้อมูลต่อไป

นางอุดมพร จันเต ขอนำเรียนคณะกรรมการทุกท่านว่า ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
กรรมการและเลขานุการ มีขั้นตอนดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยแต่งตั้งจาก
- นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
 - ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
 - หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
 - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
 - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

ซึ่งในขั้นตอนนี้ทางท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ได้ดำเนินการ
เรียบร้อยแล้ว

- ## ๒. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ กำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การ พัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลนโยบาย ของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดย แบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้าน สังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

- ### ๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการพิจารณาภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและ คาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และ แผนพัฒนาของ อบต. ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดย อาจอ้างถึงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ย่างงานต่อสภา อบต. ซึ่งเป็นข้อมูลเชิง ประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลัง ที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด แล้วจำแนกเป็นประเภท ตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป

- #### ๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

สำรวจประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อบต. นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) กำหนดให้นำข้อมูลพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถาวรโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแท่ง) ตามตัวอย่างที่กำหนดและหนังสือที่เกี่ยวข้องอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลว. ๑๓ พ.ย. ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแท่ง)

๒) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลว. ๕ มี.ค. ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

และหนังสืออื่นที่เกี่ยวข้อง

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๘. อัตรารายจ่ายประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ประธาน (นายก) ในวันนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ มีเรื่องเสนอเพื่อให้คณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลังร่วมประชุมพิจารณา เกี่ยวการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบลพระเสาร์ ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คณะกรรมการร่วมกันแสดงความคิดเห็น และร่วมกันคิด พิจารณาเกี่ยวกับการลดและเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ในประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เพื่อเตรียมการรองรับภาระความรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการ หรือแต่ละส่วนงาน ที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงพร้อมกับให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณา ในการเพิ่มหรือลดจำนวน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เมื่อเปรียบเทียบ จำนวน กับ ภาระหน้าที่ที่มี อยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย ซึ่งฝ่ายเลขานุการได้แจ้งว่าสำนัก ปลัด มีบันทึกข้อความขอกำหนด ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เป็นระดับกลาง ที่ไปที่มาขอให้ เลขานุการชี้แจง ครับ

นางอุดมพร จันเต เรียนคณะกรรมการเกี่ยวกับหลักการและเหตุผล ดังนี้ประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและ ระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ เรื่อง การกำหนด โครงสร้างส่วนราชการและ ระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ลง วันที่ ณ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ได้ประกาศ กำหนดประเภท เป็นองค์การบริหาร ส่วนตำบลประเภทสามัญ ซึ่งประกาศดังกล่าวตาม หลักเกณฑ์ข้างต้น กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ มีตำแหน่ง ดังนี้

อบต.ประเภทสามัญ	ตำแหน่งใน อบต.พระเสาร์ ปัจจุบัน	หมายเหตุ
ปลัด ให้เป็น บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	ปลัด อบต. ระดับกลาง	เป็นไปตามเงื่อนไข
รองปลัด มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้ เป็นบริหารท้องถิ่นระดับต้น โดยอาจ ปรับปรุงเป็นระดับกลางได้ ๑ อัตรา	รองปลัด มีจำนวน ๑ อัตรา ระดับต้น	เป็นไปตามเงื่อนไข
หัวหน้าส่วนราชการ ให้เป็นอำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น หรือระดับกลาง	อบต.พระเสาร์ มีส่วนราชการ ๖ ส่วน ๑. หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับ ต้น ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น ๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ ระดับต้น	หากภาระงาน ค่างานถึ ตามเงื่อนไขสามารถ ปรับเป็นระดับกลางได้ ต้องผ่านการประเมิน ตามเงื่อนไข
หัวหน้าฝ่ายแต่ละส่วนราชการมีได้ไม่ เกิน ๒ ฝ่าย ให้เป็นอำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น	สำนักปลัด อบต.พระเสาร์ ยังไม่มีฝ่าย/กลุ่มงาน หากจะกำหนดระดับกลาง ให้กำหนดฝ่าย หรือ กลุ่มงานในส่วนราชการ จำนวน ๒ ฝ่าย หรือ ๒ กลุ่มงาน หรือ ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน ได้	-

ประธาน

เลขานุการได้ชี้แจงให้คณะกรรมการทราบแล้ว มีท่านใดจะสอบถาม

นายพิทักษ์ โสระมรรค เกณฑ์การประเมินมีอะไรบ้าง

นางอุดมพร จันเต เกณฑ์การประเมิน สำหรับกรณีนี้คือ หัวหน้าสำนักปลัด ประสงค์จะปรับระดับตำแหน่ง
จากระดับต้น เป็นระดับกลาง มีดังนี้

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมินเกณฑ์พื้นฐาน	ผลการประเมิน
๑	การค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณการค่าใช้จ่ายตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและการค่าใช้จ่ายซึ่งรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)	ผ่านเกณฑ์
๒	การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)	ผ่านเกณฑ์
๓	การประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร ส่วนราชการระดับต้นรวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ส่วนราชการระดับกลางรวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๕	ผ่านเกณฑ์
๔	การประเมินตัวชี้วัดค่างาน(คะแนนเต็ม ๑,๐๐๐คะแนน) โดยกำหนดระดับส่วนราชการระดับต้น ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๔๖๐ คะแนนขึ้นไป กำหนดส่วนราชการระดับกลาง ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๖๐๐ คะแนนขึ้นไป	ผ่านเกณฑ์

การประเมินดังกล่าวข้างต้น ก่อนที่ อบต.จะเสนอ ควรพิจารณาค่าตัวชี้วัดว่าผ่านหรือไม่
อย่างไรก่อนแล้วค่อยดำเนินการ หมายถึง ประเมินตัวเอง ก่อน หากประเมินตัวเองผ่าน
แล้ว แล้วค่อยดำเนินการ เพราะหากไม่ผ่าน เสนอไปก็ไม่ผ่านอยู่ดี เพราะมีคณะกรรมการ
ประเมินตัวชี้วัดเหล่านี้ นั่นเองซึ่งต้องขอ ก.อบต. ตามกระบวนการ สำหรับเงื่อนไขข้อ
๒ กรมมีหนังสือเกี่ยวกับงบลงทุนร้อยละ ๒๐ ตามหนังสือ ๐๘๐๙.๒/ว ๑๗๔ ลงวันที่ ๓๐
ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางการปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่
๒) พ.ศ.๒๕๖๒ (เพิ่มเติม) ซึ่งให้รวมค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง รวมถึงงบประมาณ
ด้านการพัฒนาบุคลากร งบประมาณด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ
อาหารเสริมนม อาหารกลางวัน งบอุดหนุนเกี่ยวกับกิจการไฟฟ้า ประปา หรือ ด้าน
การศึกษา หรืองบเพื่อการลงทุนอื่น สำหรับเหตุผลความจำเป็นที่ สำนักปลัด ได้เสนอขอ
ปรับ ระดับ จากระดับต้นเป็นระดับกลาง

นางอุดมพร จันต

เหตุผลความจำเป็น สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ มีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เป็น ระดับกลาง เนื่องจากมีปริมาณงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ต้องควบคุมกำกับดูแลส่วนราชการมากกว่าปกติ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานส่งเสริมการเกษตรและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีงานตามโครงสร้าง ดังนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๓. งานนิติการ
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. งานการเจ้าหน้าที่
๖. งานกิจการสภา
๗. งานส่งเสริมการเกษตร

ซึ่งภายใต้ภาระงานที่กำหนดไว้มีจำนวนบุคลากรที่อยู่ภายใต้ส่วนราชการสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ มีดังนี้

งานภายใน	จำนวนตำแหน่ง				รวม
	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
๑. งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	๒	๒	๕
๒. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑	-	-	-	๑
๓. งานนิติการ	๑	-	-	-	๑
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	๑	๒
๕. งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-	๑
๖. งานกิจการสภา	-	-	๑	-	๑
๗. งานส่งเสริมการเกษตร	๑	-	-	-	๑
รวม					๑๒

นางอุดมพร จันเต

จากการที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจที่จะดำเนินการ
สำนักปลัด กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในการ
กำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนด
เป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย/กลุ่มงาน และในระยะต่อไป และสำนัก
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ขอเสนอให้พิจารณาโครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้างเดิม อบต.พระเสาร์	โครงสร้างใหม่ อบต.พระเสาร์
สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. งานนิติการ ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕. งานการเจ้าหน้าที่ ๖. งานกิจการสภา ๗. งานส่งเสริมการเกษตร	สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ กลาง) มี ๒ กลุ่มงาน ดังนี้ ๑. กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑. งานการเจ้าหน้าที่ - นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑) ๑.๒. งานบริหารงานทั่วไป - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (ว่าง) - ผช.จพง.ธุรการ (๑) - ภารโรง (๑) - คนงาน (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (๑) ๑.๓. งานนิติการ - นิติกร ชก. (๑) ๑.๔. งานกิจการสภา - ผช.จพง.ธุรการ (๑) ๒. กลุ่มงานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๒.๑. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑) ๒.๒. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง. (๑) - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) ๒.๓. งานส่งเสริมการเกษตร - นักวิชาการเกษตร ปก. (๑)

นายพิทักษ์ ไสระมรรค รองปลัด อบต.รก. ปลัด อบต.	ได้ทำการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนา พิจารณาจากปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีการกิจใดที่เพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าแล้ว เห็นควรพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เป็น ระดับกลาง
ประธาน (นายก) ที่ประชุม	มีท่านใดจะแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่
ประธาน (นายก)	ไม่มี
นางนุสรา คำแพง ผู้อำนวยการกองคลัง	ให้ ผอ.กองคลัง ชี้แจงในเรื่องภาระค่าใช้จ่ายนั้นไม่ทราบว่าจะเกิน ๔๐ % หรือไม่ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ ตามเอกสารหมายเลข ๔ เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๑,๕๑๘,๑๐๑/๓๙,๐๐๐,๐๐๐ * ๑๐๐ = ๒๙.๕๓ และข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๓,๕๒๘,๗๑๑/๔๐,๗๙๒,๕๐๐ * ๑๐๐ = ๓๒.๙๑ และค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร แบบแสดง รายจ่ายด้านบริหารงานบุคคลนัยมาตรา ๓๕ แห่งตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยังไม่เกิน ๔๐%
มติที่ประชุม	รับทราบ
นายก (ประธาน)	ขอมติที่ประชุมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้ ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ สำนักงานปลัด อบต. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เป็นหัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) มี ๒ กลุ่มงาน ดังนี้ ๑. กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑. งานการเจ้าหน้าที่ นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑) ๑.๒. งานบริหารงานทั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (ว่าง) ผช.จพง.ธุรการ (๑) ภารโรง (๑) คนงาน (๑) พนักงานขับรถยนต์ (๑) ๑.๓. งานนิติการ นิติกร ชก. (๑) ๑.๔. งานกิจการสภา ผช.จพง.ธุรการ (๑) ๒. กลุ่มงานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๒.๑. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑) ๒.๒. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง. (๑) พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) ๒.๓. งานส่งเสริมการเกษตร นักวิชาการเกษตร ปก. (๑)
มติที่ประชุม	มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์
ประธาน(นายก)	เมื่อกรรมการฯ ได้มีมติดังกล่าวแล้ว จึงมอบให้เลขานุการดำเนินการต่อไป และ ผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นตรวจสอบในรายละเอียด พร้อมทั้งให้ผู้อำนวยการกองคลังดูรายละเอียด เกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
มติที่ประชุม	รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)
ไม่มี

ประธาน (นายก) ปิดการประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.



(นางสนน้ำทิพย์ วรรณสาร)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม



(นายสมศักดิ์ ตะเคียน)
ประธานกรรมการฯ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว พศ๐๐

ศาลากลางจังหวัดยโสธร
ถนนแจ้งสนิท ยส ๓๕๐๐๐

มี มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในส่วนราชการระดับสำนัก/กอง
และข้อกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายอำเภอภูซุ่ม นายอำเภอคำเขื่อนแก้ว นายอำเภอมหาชนะชัย และ นายอำเภอทรายมูล

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ได้พิจารณาการเสนอเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในส่วนราชการระดับสำนัก/กอง พร้อมทั้งมีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในส่วนราชการระดับสำนัก/กอง กำหนดตำแหน่ง และให้ถือเป็นมติในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพงาม อำเภอภูซุ่ม องค์การบริหารส่วนตำบลลุมพุก องค์การบริหารส่วนตำบลแคนน้อย อำเภอคำเขื่อนแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ อำเภอมหาชนะชัย และองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ อำเภอทรายมูล ปรับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้กำหนด สำนักปลัด จาก “ระดับต้น” เป็น “ระดับกลาง” ตามความเห็นของคณะกรรมการฯ

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งห้าแห่ง กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) สำนักปลัด ๑ อัตรา และให้ถือเป็นมติในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งห้าแห่ง ดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ว่าง ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยเคร่งครัด

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิรัชชัย หัตถะวงษ์ชัย)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร
ประธาน ก.อบต.จังหวัดยโสธร

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร.๐ ๔๕๗๑ ๓๐๓๕ ต่อ ๒๑,๒๒

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร “ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน”



องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสด็จ
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร