



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
(แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๒)



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี	๒
สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๓
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก swot	๖
ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๓
สรุปปัญหาและแนวทางในการดำเนินโครงสร้างส่วนราชการ	๑๓
โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ	๑๔
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๖
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์	๒๑
บัญชีจัดแสดงคนลงสู่ตำแหน่ง	๓๐
แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔
ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔
ภาคผนวก	๓๕
มติ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕	
ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ	

๑. หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความ คุ่มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากร ให้เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบาย ของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.)

๓.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติ คณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วน ตำบลพระเสาร์

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธรได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ

อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้าง
จ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ
หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ
สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ
พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ มีความครบถ้วน
องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหา
อะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่
รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน แยกตามรายยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล
ได้ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

๑) เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนนลาดยาง/ถนนคอนกรีต /ถนนหินคลุก ยังต้องมีการ
ซ่อมแซม

๒) น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๓) ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบล

๔.๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น

๑) ราคาต้นทุนผลผลิตทางการเกษตรสูงเกินไป

๒) รายได้ของประชากรในพื้นที่ยังไม่เพียงพอ

๓) แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ยังไม่เพียงพอ เนื่องจากไม่มีระบบคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตร
ต้องร่อนน้ำฝนอย่างเดียว

๔) ปัญหาขาดความเข้มแข็งการทำงานเป็นกลุ่ม

๕) ปัญหากลุ่มอาชีพขาดความรู้ความชำนาญในการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ

๖) ปัญหาการขาดอำนาจต่อรองราคาสินค้า ขาดตลาดรองรับสินค้าในชุมชน

๔.๓. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เช่น

๑) ปัญหาทางการศึกษายังไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียน
การสอนยังไม่เพียงพอ 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 จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยมีส่วนร่วม

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) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณูปการ
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๑๐)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ
- แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

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) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ใช้งานได้ ดีพอสมควร
๒. มีการพัฒนาแหล่งน้ำพร้อมสำหรับการกักเก็บน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร
๓. มีระบบประปา มีแหล่งน้ำ ไว้ใช้ในการอุปโภค - 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. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. 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. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่ม ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

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

๓. การพัฒนาด้านการศึกษา 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. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา 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. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้าน 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. ระเบียบต่าง ๆ 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 แต่ละกองแบ่งเป็นงานพร้อมมีการกิจ 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 ทั้งนี้อยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้องค์การบริหารส่วนตำบล 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 ขาดทีมบริหารที่มาจากการเลือกตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ จนถึงปัจจุบัน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านการจัดสรรงบประมาณ การรับรู้เรื่องราวจากประชาชน และการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน อีกทั้งในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์มีข้อจำกัดในด้านงบประมาณที่มีจำนวนน้อย 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 สามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วนเมื่อประชาชนประสบภัยฉุกเฉินได้อย่างทันท่วงที ความสามัคคีของประชาชนในตำบลเอื้อให้มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการดำเนินงานพัฒนาตำบล รวมถึงทำให้สภาองค์การบริหารตำบลมีเสถียรภาพการปฏิรูประบบราชการแบบบูรณาการ ทำให้การบริหารจัดการและพัฒนาตำบลเป็นไปตามกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมลักษณะชุมชนชนธรรมนิยมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม เป็นเอกภาพและยังคงอัตลักษณ์ของท้องถิ่น ทั้งในด้านภาษาถิ่น ศาสนา และชุมชนญาติพี่น้อง ที่มีความเป็นกันเองและกลมเกลียวกันภายในกลุ่ม ๑๓

อุปสรรค

๑. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี

ความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร ทำให้เด็กและเยาวชน รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม มาใช้ในชีวิตประจำวันที่ผิด ๆ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคมตามมา เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาผลการศึกษาดำเนินการต่ำกว่าเกณฑ์-การไม่ศึกษาต่อ 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 ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา ข้าราชการครูผู้ดูแลเด็ก ๕ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๒ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

โครงสร้างเดิม อบต.พระเสาร์	โครงสร้างใหม่ อบต.พระเสาร์
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่	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
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ ฯลฯ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ ฯลฯ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานควบคุมโรค ๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานแก้ไขปัญหาเสพติด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานควบคุมโรค ๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานแก้ไขปัญหาเสพติด ๔.๖ ฯลฯ
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	๗. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๖.๔ ฯลฯ
๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๗.๒ งานอนุรักษ์ป่าไม้และแหล่งน้ำ ๗.๓ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๖. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๗.๒ งานอนุรักษ์ป่าไม้และแหล่งน้ำ ๗.๓ งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๗.๔ ฯลฯ
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานนโยบายและแผน</u> นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานกฎหมาย</u> นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
<u>งานบริหารงานทั่วไป</u> เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
<u>กองคลัง</u> นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานการเงินและบัญชี</u> นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
<u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารสาธารณสุข ระดับต้น (ผอ.กองสาธารณสุข)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด. โนนยาง								
ครู (ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ศพด. บ้านพระเสาร์								
ครู (ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด. บ้านหัวคอง								
ครู (ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด. บ้านแดง								
*ครู (ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
นักบริหารการเกษตร ระดับ ต้น	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๔๕	๔๔	๔๘	๔๘	๐	๖	๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตราค่าจ้างที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๕๖๗,๗๒๐	๕๘๗,๔๐๐	(ว่างเต็ม)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๔๔๒,๓๒๐	๔๔๕,๓๒๐	๔๖๕,๓๒๐	(๓๕,๓๗๐)
๓	๑. สำนักรงานสถิติ	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๓๖๘,๑๖๐	๓๗๐,๑๖๐	๓๙๐,๑๖๐	(ว่างเต็ม)
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ชำนาญการ	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๔๐๒,๓๒๐	๔๐๖,๓๒๐	๔๒๖,๓๒๐	(๓๒,๔๕๐)
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๓๔๔,๕๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๕๕,๖๔๐	๓๖๑,๖๔๐	๓๘๑,๖๔๐	(๑๒,๔๖๐)
๗	นิติกร	ป.ก.- ขก.	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่าง
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (นิติกรวุฒิ)															
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๓๓๗,๖๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๔๙,๔๒๐	๓๕๓,๔๒๐	๓๗๓,๔๒๐	(๑๓,๔๗๐)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๓๔๓,๗๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๕๖,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	(๑๓,๔๘๐)
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	-	๓๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๑๒,๘๐๐	๓๑๖,๘๐๐	๓๓๖,๘๐๐	(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างทั่วไป															
๑๐	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐	(๔,๐๐๐)
๑๑	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	(๔,๐๐๐)
๑๒	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	(๔,๐๐๐)
๑๓	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	ว่าง
๑๔	๒. กองคลัง	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๔๒๑,๓๒๐	๔๒๕,๓๒๐	๔๔๕,๓๒๐	(๓๕,๓๗๐)
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๓๖,๓๒๐	๓๔๐,๓๒๐	๓๖๐,๓๒๐	(๒๖,๔๘๐)
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๘๐,๔๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๓๐๐,๔๔๐	(๒๓,๓๗๐)
๑๗	เจ้าพนักงานสถิติ	ป.ก.- ขก.	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒๘๗,๖๒๐	ว่าง
๑๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (นิติกรวุฒิ)															
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๓๕๔,๙๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(๑๒,๔๕๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน		๑	๑	๓๔๔,๙๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(๑๒,๔๕๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๓๕๖,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(๑๒,๔๕๐)
๒๑	๓. กองช่าง	ต้น	๑	-	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๔๓๔,๖๔๐	๔๓๘,๖๔๐	๔๕๘,๖๔๐	(๓๕,๓๗๐)
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๓๖๒,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๖๒,๐๐๐	๓๖๒,๐๐๐	๓๘๒,๐๐๐	(๑๓,๔๕๐)
๒๒	นายช่างโยธา		๑	๑	๓๖๒,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๖๒,๐๐๐	๓๖๒,๐๐๐	๓๘๒,๐๐๐	(๑๓,๔๕๐)
๒๓	นายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๓๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๓๓๘,๑๒๐	๓๓๘,๑๒๐	๓๕๘,๑๒๐	(๑๓,๔๕๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราค่าจ้างที่คิดการเพิ่มขึ้น				ค่าใช้จายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	อัตราค่าจ้าง ปี	อัตราค่าจ้าง ปี	อัตราค่าจ้าง ปี	อัตราค่าจ้าง ปี	อัตราค่าจ้าง ปี	อัตราค่าจ้าง ปี	อัตราค่าจ้าง ปี	อัตราค่าจ้าง ปี	อัตราค่าจ้าง ปี	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)															
๒๕	ผู้ช่วยงานช่างโยธา		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๕๐๐	๑๓๘,๕๐๐	๑๓๘,๕๐๐	(ว่างเต็ม)
๒๕	ผู้ช่วยงานช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๘,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๘,๕๐๐	๑๓๘,๕๐๐	๑๓๘,๕๐๐	๑๓๘,๕๐๐	(ว่างเต็ม)
๒๖	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม															
๒๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๘,๕๐๐	๑๓๘,๕๐๐	๑๓๘,๕๐๐	๑๓๘,๕๐๐	(ว่างเต็ม)
๒๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๔,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๒๑๔,๕๐๐	๒๑๔,๕๐๐	๒๑๔,๕๐๐	๒๑๔,๕๐๐	(ว่างเต็ม)
๒๘	พนักงานจ้างทั่วไป															
๒๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๒๙	๕. กองส่งเสริมความสะอาด															
๒๙	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความสะอาด (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๘,๕๐๐	๑๓๘,๕๐๐	๑๓๘,๕๐๐	๑๓๘,๕๐๐	(ว่างเต็ม)
๓๐	นักวิชาการเกษตร	ป.๓- ข.๓	๑	-	๓๕๕,๓๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๐๐	๓๕๕,๓๐๐	๓๕๕,๓๐๐	๓๕๕,๓๐๐	(ว่างเต็ม)
๓๑	๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม															
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๕๕,๓๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๐๐	๓๕๕,๓๐๐	๓๕๕,๓๐๐	๓๕๕,๓๐๐	(ว่างเต็ม)
๓๒	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๗,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๓๐๗,๕๐๐	๓๐๗,๕๐๐	๓๐๗,๕๐๐	๓๐๗,๕๐๐	(ว่างเต็ม)
๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)															
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๕๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๘,๕๐๐	๑๓๘,๕๐๐	๑๓๘,๕๐๐	๑๓๘,๕๐๐	(ว่างเต็ม)
๓๔	สหค.วัดบ้านโนนยาง															
๓๔	*ครู (ได้รับเงินเดือนจากกรมฯ)	คศ.๓	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	เงินเดือน
๓๕	*ครู (ได้รับเงินเดือนจากกรมฯ)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินเดือน
๓๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)															
๓๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๖	สหค.บ้านพระเสาร์															
๓๖	*ครู (ได้รับเงินเดือนจากกรมฯ)	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	เงินเดือน
๓๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)															
๓๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	เงินเดือน
๓๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	เงินเดือน
๓๘	สหค.บ้านหัวดง															
๓๘	*ครู (ได้รับเงินเดือนจากกรมฯ)	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	เงินเดือน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี			อัตราค่าจ้างที่คิดค่าจ้าง			อัตราค่าจ้างที่คิดค่าจ้าง			การใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)			การใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)																					
๔๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	สหค.บ้านแดง																					
๔๑	*ครู (ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมฯ)	คศ.๒	๑	๑	-		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	๗. กองส่งเสริมการศึกษาระดับ																					
๔๓	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการศึกษาระดับ	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๘,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๐๖๐	(๓๑,๓๔๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																					
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๓๗๖,๐๖๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๗,๐๘๐	๓๗,๐๘๐	๓๗,๐๘๐	๓๘๘,๒๖๐	๔๐๒,๖๘๐	๔๑๖,๐๖๐	(๓๑,๓๔๐)
	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน																					
๔๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก. - ชก.	๑	-	๓๓๕,๓๒๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
(๔)	รวม (๔)		๔๕	๓๔	๘,๐๐๕,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	๔๑	๔๗	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๒๓๗,๑๔๐	๒๓๗,๑๔๐	๒๓๗,๑๔๐	๓,๐๐๓,๕๘๐	๓,๐๐๓,๕๘๐	๓,๐๐๓,๕๘๐	
(๕)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																		๑,๐๕๐,๕๘๗	๑,๐๕๐,๕๘๗	๑,๐๕๐,๕๘๗	
	รวม																		๘,๐๕๕,๑๔๗	๘,๐๕๕,๑๔๗	๘,๐๕๕,๑๔๗	
(๖)	รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐																		๒๒.๓๗	๒๒.๓๗	๒๒.๓๗	
	ประมาณการรายจ่ายประจำปี																		๓๖,๐๐๐,๐๐๐	๓๖,๐๐๐,๐๐๐	๓๖,๐๐๐,๐๐๐	

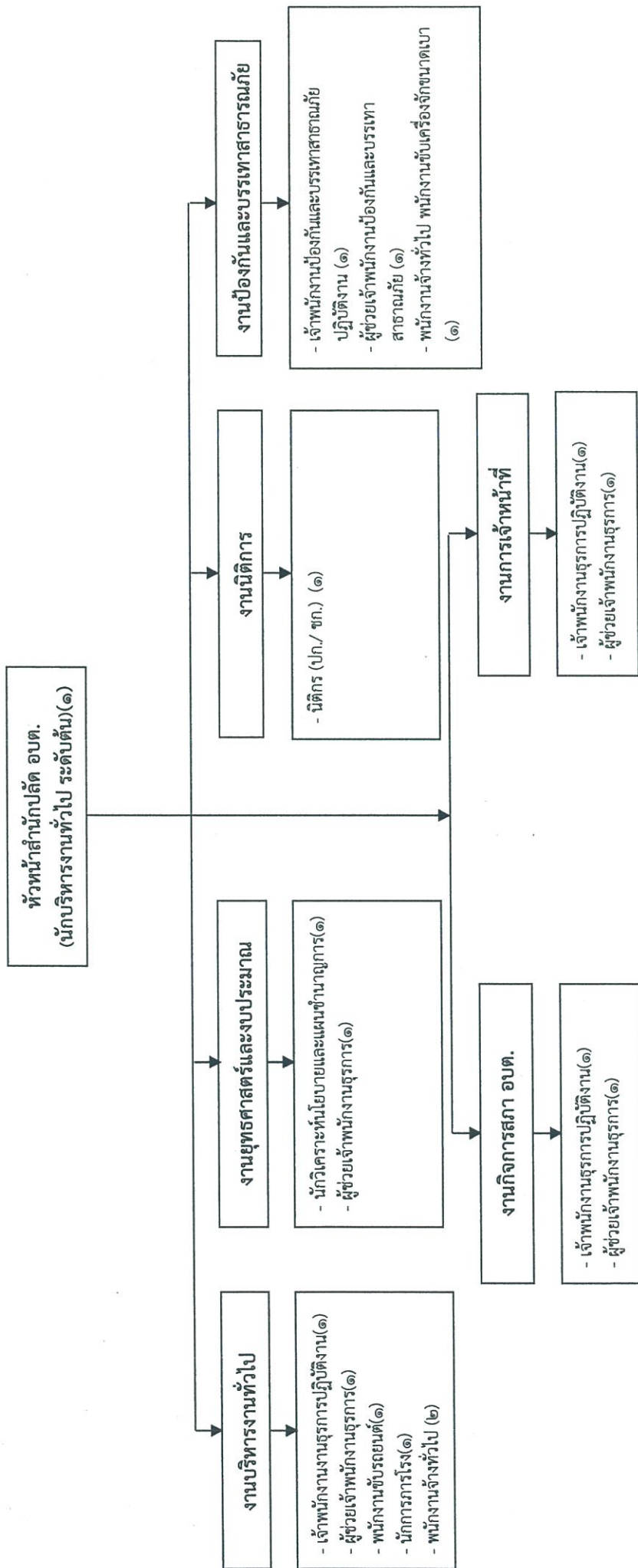
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	เป็นเงิน	๓๖,๐๐๐,๐๐๐	บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕	เป็นเงิน	๓๗,๘๐๐,๐๐๐	บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	เป็นเงิน	๓๙,๖๕๐,๐๐๐	บาท


 (นายพิทักษ์ โสระมรรค)
 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมเทพ
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมเทพ

รับรอง

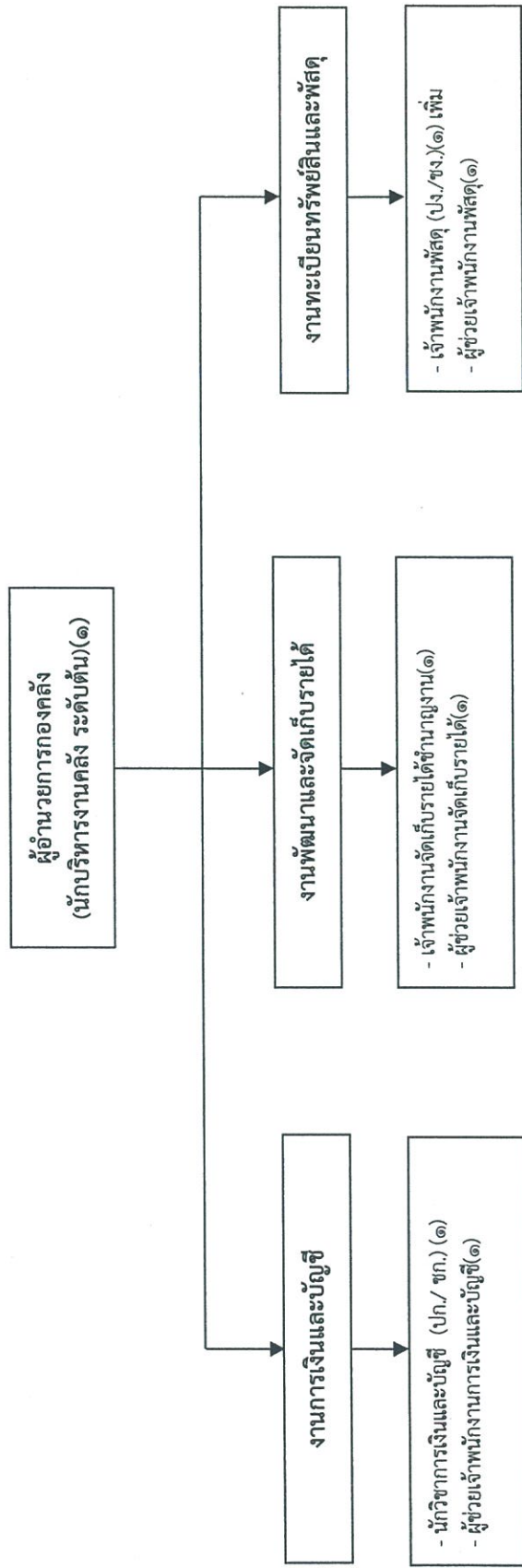
 (นายสมศักดิ์ ตะเคียน)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมเทพ

โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต. (๐๑)



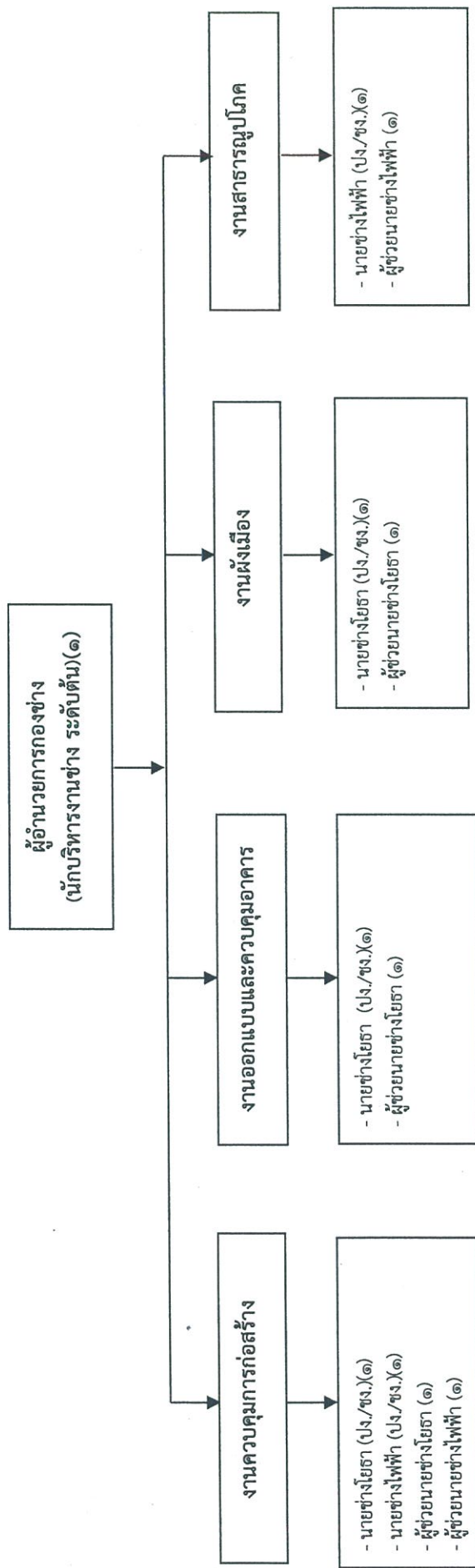
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้าง	
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๒	-	๓	๕	

โครงสร้างองค์กร (๐๔)



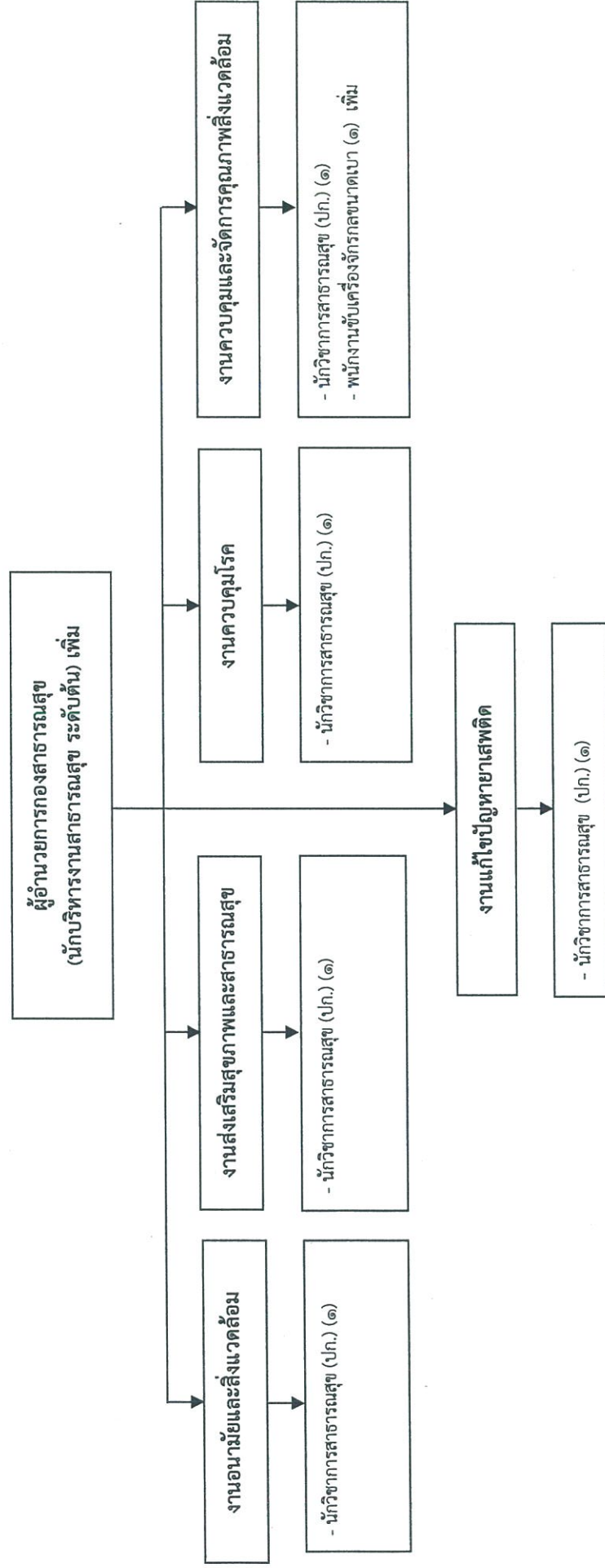
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	ถูกจ้าง	
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๓	-

โครงสร้างกองช่าง (๐๕)



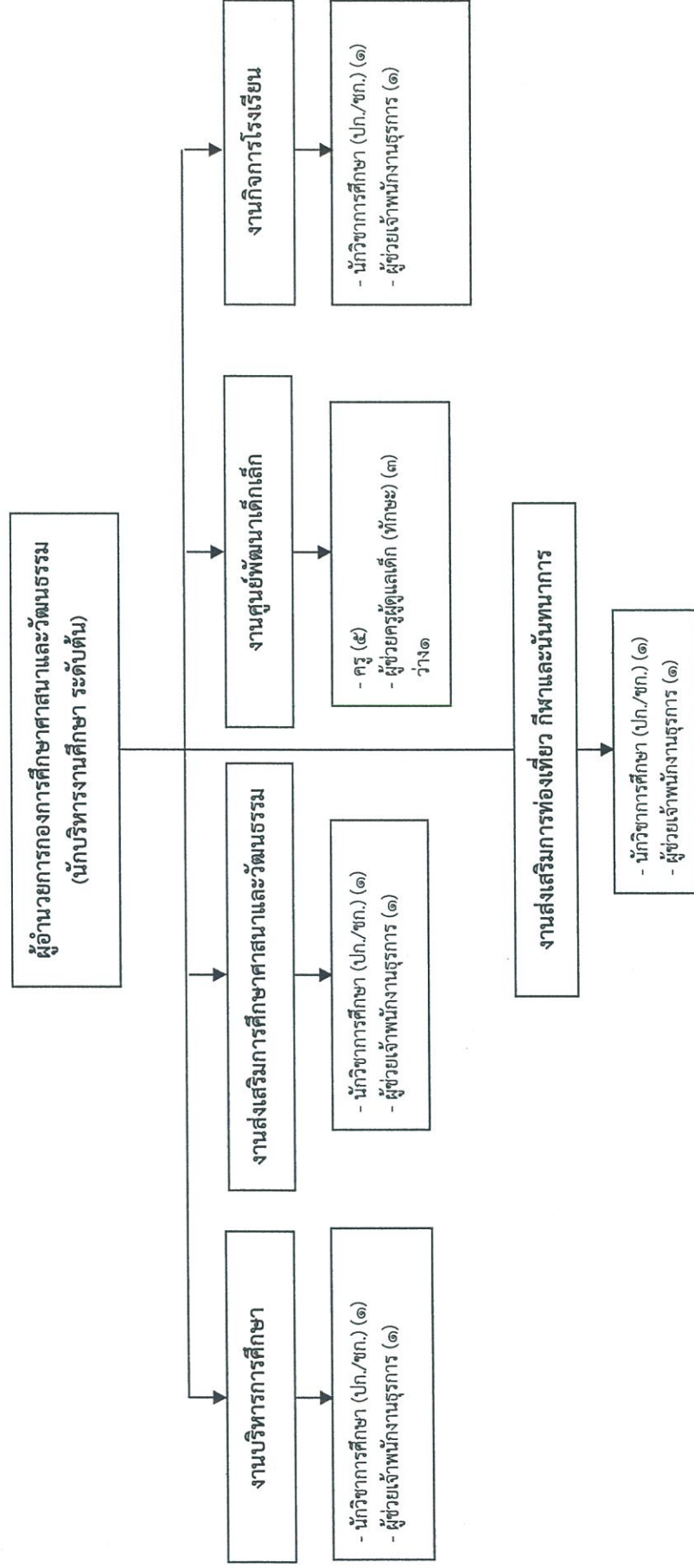
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ						ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป			
ระดับ															
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	-	-	

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๒)



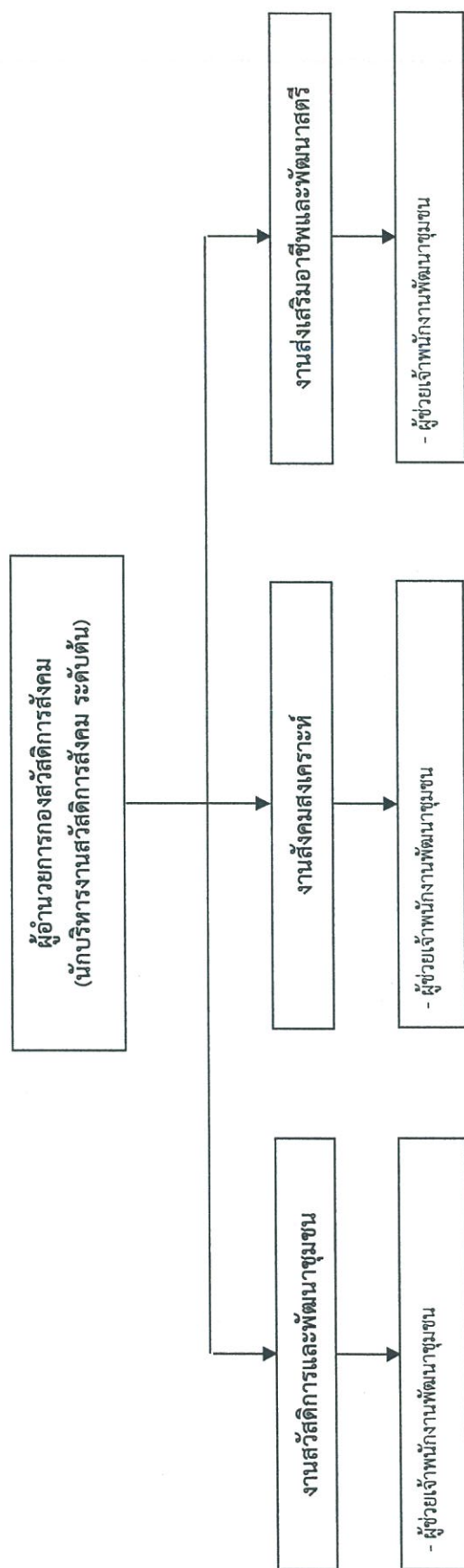
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ		ถูกจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-		๑	

โครงสร้างกองการศึกษาและวัฒนธรรม (๐๘)

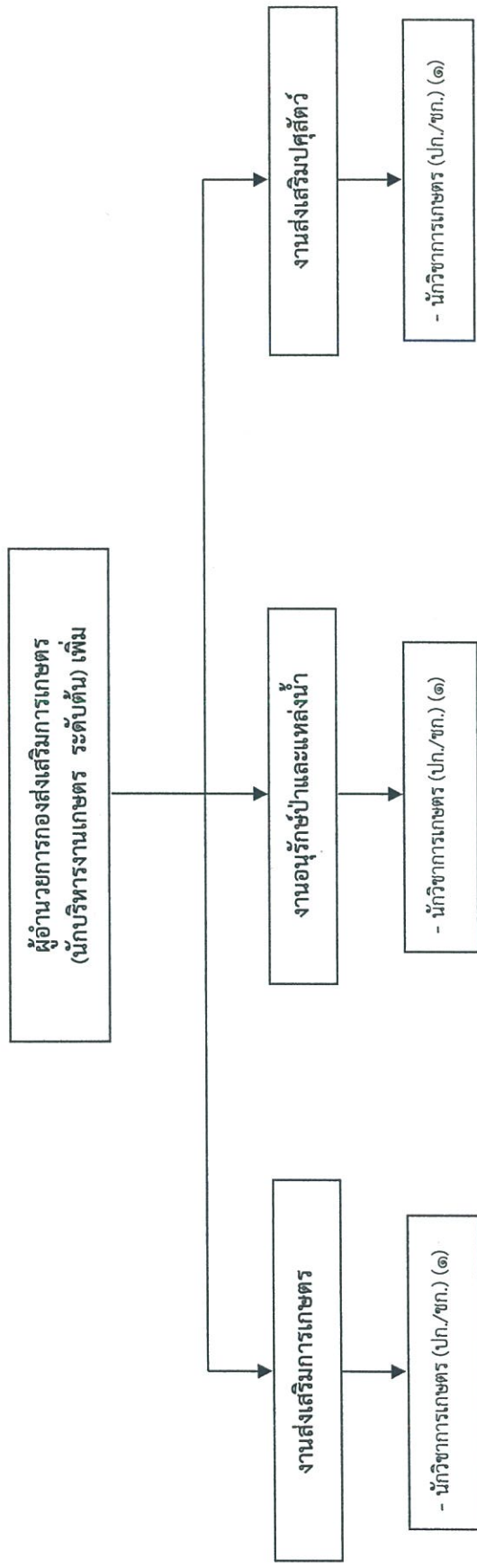


ประเภท	อำนวยความสะดวก			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ													
จำนวน	-	-	๑	-	-	๕	-	-	-	-	๔	๑	

โครงสร้างของสวัสดิการสังคม (๑๑)

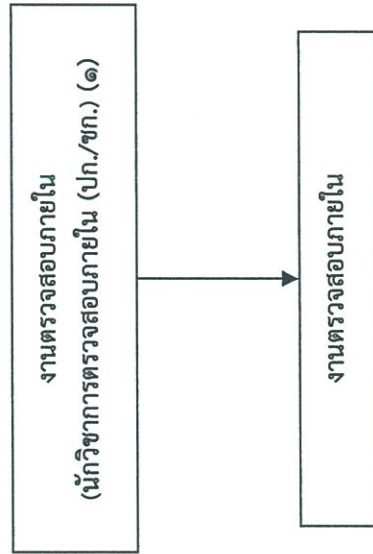
[illegible]

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)



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

โครงหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



ประเภท ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			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	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	-	ว่าง
๒	นายพิทักษ์ ไชยมรรค	ป.โท	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๓	นางอุดมพร จันต	ป.โท	๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๘,๒๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐	-	
๔	นายอรรถพล อุปมา	ป.โท	๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๖๒,๒๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	
๕	ว่าง	-	-	-	-	๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๖	นายกิตติพงษ์ ยอดมงคล	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๗	ส.อ อนุวัฒน์ นาทิหนอง	ปวช	๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชก.	๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	ป.ง./ชก.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	
๘	นางสาวอุไรวรรณ ศิริมม	ป.ตรี.	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	ว่าง
๙	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	
๑๐	นางสาวสุวิทย์พร จงกล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	
๑๑	นายวารี จำปาเทศ	ป.๒	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒	นายชัยณรงค์ อัยเจริญ	ม.๒	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๓	นายศรัณยู สุวรรณวงษ์	ปวช.	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๔	นายสมพงษ์ บุญราช	ม.๒	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๕	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่าง

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นางนุสรา คำแพง	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕๖,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒	นางสาวสุภาพร สุธรรม์	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๓๐๗,๕๒๐ (๒๕,๖๒๐x๑๒)	-	-	
๓	นางสาวอ้อย จันทะนันท์	-	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ขก.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ขก.	๓๕๖,๑๘๐ (๒๙,๖๘๐ x๑๒)	-	-	
๔	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ป.ง./ขง.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ป.ง./ขง.	๒๕๗,๕๐๐	-	-	
๕	นางสุวิระ ตะเคียน	ป.โท	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	๑๕๖,๐๘๐	-	-	
๖	นางสาวสุนันทา ผาษา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๖๔,๘๐๐	-	-	
๗	นางสาวเพ็ญตะวัน พลเยี่ยม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๒,๘๔๐	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (๒๙,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒	นายจิราวุธ วิรุณพันธ์	ปวช.	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑๗๕,๒๐๐ (๑๔,๕๕๐x๑๒)	-	-	
๓	นายอมร ลีลา	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง.	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ขง.	๑๕๖,๓๖๐ (๑๒,๗๑๐x๑๒)	-	-	
๔	ว่าง	-	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	ว่าง
๕	นายณัฐพล ตะเคียน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๑,๑๖๐	-	-	
			-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-				

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			
๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๘-๐๐๑	ผ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๘-๐๐๑	ผ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๒	นางบุญมี กล้าพร	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	-	-	
๓	สหค.วัดบ้านโพนยาง	ป.โท	๔๕-๓๐๘๖๖๐๐๑๑๘๖	ครู	คศ.๒	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๖	ครู	คศ.๓	-	-	
๔	นางพิชญา พรหมจรรย์	-	๔๕-๓๐๘๖๖๐๐๑๑๘๘	ครู	-	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๘	ครู	-	-	-	
๕	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้มีทักษะ
๖	สหค.บ้านพระเสร์	ป.ตรี	๔๕-๓๐๘๖๖๐๐๑๑๘๙	ครู	คศ.๑	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๙	ครู	คศ.๒	-	-	
๗	นางรุ่งรัตน์ จริมา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้มีทักษะ
๘	นางบุษยา อุดมแก้ว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้มีทักษะ
๙	นางรุ่งนภา พนจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้มีทักษะ
๑๐	สหค.บ้านหัวแดง	ป.ตรี	๔๕-๓๐๘๖๖๐๐๑๑๙๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	-	-	
๑๑	นางสาวคำพรม สุโพธิ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้มีทักษะ
๑๒	สหค.บ้านแดง	ป.ตรี	๔๕-๓๐๘๖๖๐๐๑๑๙๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	-	-	
๑๓	นางสำราญ อุบัติ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	
	นางสาวปราณี มาผาบ	ปวส.	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	
	นายวัชรพงษ์ พิระภาค		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			
๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๘-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	-	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๘-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๒	นางสาวภัทรวดี พรหมศิริ	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	-	-	

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นายมรกต ศาสตริน	ป.โท	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒	นางสาวนิตยา สุวรรณวงศ์	ป.ตรี	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๕๖,๖๔๐	-	-	

กองส่งเสริมการเกษตร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๑๔-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการเกษตร	-	๔๕-๓-๑๔-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการเกษตร	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	-	-	ว่าง
๒	ว่าง	-	๔๕-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๔๕-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่าง

หน่วยงายตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลพระเสาร์ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ จะมีกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้ พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

กิจกรรม/โครงการ	ปี ๒๕๖๔ (คน/ครั้ง)	ปี ๒๕๖๕ (คน/ครั้ง)	ปี ๒๕๖๖ (คน/ครั้ง)
การปฐมนิเทศ	๔๒/๑	๔๒/๑	๔๒/๑
การศึกษาต่อ	๕ คน	๕ คน	๕ คน
การประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ	๔๒/๓	๔๒/๓	๔๒/๓
การศึกษาดูงาน	๔๒/๑	๔๒/๑	๔๒/๑
การอบรมฯ/ของกรมส่งเสริมฯ	๑๘/๒	๑๘/๒	๑๘/๒
การอบรมฯ/ของท้องถิ่นจังหวัด	๔๒/๑	๔๒/๑	๔๒/๑
การอบรม/ของเอกชน	๔๒/๓	๔๒/๓	๔๒/๓

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ได้มีกรอบและแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลัก และแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ให้ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาด 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

มร.ป.ส.



หน้าการองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสร์
เลขที่รับ 986
วันที่รับ - 5 ก.ค. 2565
เวลา.....

ที่ ยส ๐๐๒๓.๑๔/ว ๖๗๐

ที่ว่าการอำเภอมหาชนะชัย
ถนนเรืองแสนกรรัฐ ยส ๓๕๑๓๐

๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย ผือฮี สงยาง บากเรือ และพระเสาร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๗๐๒๖ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕

ด้วยจังหวัดยโสธรแจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ เห็นชอบและไม่เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยโสธร จำนวน ๓๗ แห่ง กำหนดตำแหน่ง เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง และให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) รายละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้สำเนาประกาศและแผนอัตรากำลังฉบับสมบูรณ์ให้ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ภายในวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ และสำเนาให้อำเภอมหาชนะชัย ทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายยงยุทธ นิชลานนท์)
นายอำเภอมหาชนะชัย

- เหวียน พิชานนท์ 11/7
ส.ป. (จน. 8/10/65) ดำเนินการ
ลงนาม 11/7/65

(นางอุดมพร จันเต)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

เรียน นายก อบต.

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เพื่อโปรดทราบ

(นางสาวสุรีย์พร จงกล)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

(นายพิทักษ์ ไสระมรรค)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการนายก อบต.
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร. ๐-๔๕๗๙-๔๒๒๘

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร : “ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน”

“สะท้อน ๕๐ ปี ศรียโสธร”

นายสมศักดิ์ ตะเคียน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์



ที่ทำการอำเภอแม่ทะ	ชัย
เลขที่รับ	๒๐๐๔
รับวันที่	๑ ก.ค. ๕๕
เวลา	 น.

ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว พ๐๒๖

ศาลากลางจังหวัดยโสธร
ถนนแจ้งสนิท ยส ๓๕๐๐๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีการเห็นชอบกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ เห็นชอบและไม่เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยโสธร จำนวน ๓๗ แห่ง กำหนดตำแหน่ง เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง และให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้ส่งสำเนาประกาศและแผนอัตรากำลังฉบับสมบูรณ์ให้ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ภายในวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ขอแสดงความนับถือ

ส.ร.๔๔๐.๒๖๓๖๖๖

-ได้ตราแล้ว ลงช. ท.ก.๕๕๕๕๕

เมื่อทบทวนแล้วดำเนินการต่อไป

-คือส่งมาเมื่อ ๑๒ มิถุนายน

(นายชัยวัฒน์ แสงศรี)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร
ประธาน ก.อบต.จังหวัดยโสธร

(นางนงนิจ เตหาภิ)
ห้องเรียนกำหนดหมายนัด
๑ ก.ค. ๕๕

๓๓/๐๗/๕๕๕๕๕
๐๐๗.
(นายยงยุทธ นิชาพันธ์)
นายอำเภอแม่ทะชัย

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร.๐ ๔๕๗๑ ๓๐๓๕ ต่อ ๒๑,๒๒

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร “ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน”

“สะท้อน ๕๐ ปี ศรียโสธร”

ลำดับ	อำเภอ	อบต.	ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม /ตัดโอน ปรับปรุง ปลัดเกลียว / ยุบเลิกตำแหน่ง	ปีที่ กำหนด	การพิจารณาของ ก.อบค.จังหวัดยโสธร	หมายเหตุ (เงื่อนไข)
๒๔	เมืองยโสธร	เขื่องคำ		สำนักปลัด เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ขง.) กองคลัง ทัวไป ทัวไป ทัวไป ทัวไป กองช่าง ตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามภารกิจ พนักงานขับรถยนต์	๒๕๖๕ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๕ ๒๕๖๕	เห็นชอบ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ	กำหนดใหม่ กำหนดใหม่ เนื่องจากปริมาณงานที่นำเสนอยังไม่สมควรให้กำหนดตำแหน่ง กำหนดใหม่ กำหนดใหม่
๒๕	คำชะอี	ภูจาน		กองช่าง เจ้าพนักงานประปา (อส.) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเสียว ทัวไป ผู้ดูแลเด็ก	- -	ไม่เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ	เนื่องจากไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนด ให้เสนอใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เนื่องจากเป็นอัตราตำแหน่งที่ไม่ว่าง
๒๖	คำชะอี	โพนทัน	ตามภารกิจ	สำนักปลัด ผู้ช่วยนิติกร กองช่าง นักจัดการงานช่าง (ปค./ขก.) นายช่างโยธา (ปง./ขง.) เจ้าพนักงานประปา (ปง./ขง.) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ขง.)	- - ๒๕๖๕ ๒๕๖๕ ๒๕๖๕	ไม่เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ	เนื่องจากปริมาณงานที่นำเสนอยังไม่สมควรให้กำหนดตำแหน่ง เนื่องจากปริมาณงานที่นำเสนอไม่สมควรให้กำหนดตำแหน่ง กำหนดใหม่ กำหนดใหม่ กำหนดใหม่
๒๗	คำชะอี	แคนน้อย		สำนักปลัด เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปค./ขก.) กองคลัง ตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๕๖๕ -	เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ	กำหนดใหม่ เนื่องจากปริมาณงานที่นำเสนอยังไม่สมควรให้กำหนดตำแหน่ง
๒๘	มหาชนะชัย	บากเรือ	ตามภารกิจ	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นักวิชาการศึกษา (ปค./ขก.) ทัวไป ทัวไป ทัวไป ทัวไป ทัวไป ทัวไป กองสวัสดิการสังคม ทัวไป ทัวไป	๒๕๖๕ ๒๕๖๕ ๒๕๖๕ ๒๕๖๕ ๒๕๖๕ ๒๕๖๕ ๒๕๖๕ ๒๕๖๕ ๒๕๖๕	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ	กำหนดใหม่ กำหนดใหม่ ยุบเลิก กำหนดใหม่ กำหนดใหม่
๒๙	มหาชนะชัย	พระเสาร์		สำนักปลัด นิติกร (ปค./ขก.) ทัวไป พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒๕๖๕ ๒๕๖๕	เห็นชอบ เห็นชอบ	กำหนดใหม่ กำหนดใหม่

ลำดับ	อำเภอ	อบต.	ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม /ตัดโอน ปรับปรุง ปลัดเกลียว / ยุกเลิศจำแน่ง	ปีที่ กำหนด	การพิจารณาของ ก.อบค.จังหวัดยโสธร	หมายเหตุ (เงื่อนไข)
๒๙	มหาชนะชัย	พระเสารี่		กองคลัง เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒๕๖๕ ๒๕๖๕ ๒๕๖๕	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ	ปรับลดจากประเภทวิชาการเป็นประเภททั่วไป กำหนดใหม่ กำหนดใหม่
๓๐	ป่าติ้ว	เชียงเพ็ง		สำนักปลัด เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ กองคลัง ตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองช่าง ตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ ตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	- - - - - - - - -	ทบทวนใหม่ ทบทวนใหม่ ทบทวนใหม่ ทบทวนใหม่ ทบทวนใหม่ ทบทวนใหม่ ทบทวนใหม่ ทบทวนใหม่ ทบทวนใหม่	เสนอ ก.อบต.จังหวัดยโสธร พิจารณาอีกครั้ง เสนอ ก.อบต.จังหวัดยโสธร พิจารณาอีกครั้ง เสนอ ก.อบต.จังหวัดยโสธร พิจารณาอีกครั้ง เสนอ ก.อบต.จังหวัดยโสธร พิจารณาอีกครั้ง เสนอ ก.อบต.จังหวัดยโสธร พิจารณาอีกครั้ง เสนอ ก.อบต.จังหวัดยโสธร พิจารณาอีกครั้ง เสนอ ก.อบต.จังหวัดยโสธร พิจารณาอีกครั้ง เสนอ ก.อบต.จังหวัดยโสธร พิจารณาอีกครั้ง เสนอ ก.อบต.จังหวัดยโสธร พิจารณาอีกครั้ง
๓๑	ไทยเจริญ	น้ำคำ		สำนักปลัด นิติกร (ปก./ชก.) กองคลัง ตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ กองช่าง นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น กองส่งเสริมการเกษตร นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๒๕๖๕ - - ๒๕๖๕ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๕ ๒๕๖๕	เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ	กำหนดใหม่ เนื่องจากปริมาณงานที่นำเสนอยังไม่สมควรให้กำหนดตำแหน่ง เนื่องจากปริมาณงานที่นำเสนอยังไม่สมควรให้กำหนดตำแหน่ง กำหนดใหม่ กำหนดใหม่ เนื่องจากปริมาณงานที่นำเสนอยังไม่สมควรให้กำหนดตำแหน่ง กำหนดใหม่
๓๒	ไทยเจริญ	คำไผ่		กองช่าง นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	- ๒๕๖๕ -	ไม่เห็นชอบ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ	เนื่องจากปริมาณงานที่นำเสนอยังไม่สมควรให้กำหนดตำแหน่ง กำหนดใหม่ เนื่องจากไม่เป็นที่ไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด



ลำดับ	อำเภอ	อบต.	ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม /ตัดโอน ปรับปรุง ปลัดเกลี้ย / ยุบเลิกตำแหน่ง	ปีที่ กำหนด	การพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัดยโสธร	หมายเหตุ (เงื่อนไข)
๓๓	ไทยเจริญ	ส้มผ่อ	ตามภารกิจ	สำนักปลัด ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข กองคลัง นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๒๕๖๕	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				กองช่าง ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒๕๖๕	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	ไม่เห็นชอบ	เนื่องจากปริมาณงานที่นำเสนอยังไม่สมควรให้กำหนดตำแหน่ง
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๒๕๖๕	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
๓๔	ทรายมูล	ทรายมูล		กองช่าง วิศวกรรมโยธา (ปก./ชก.)	-	ไม่เห็นชอบ	เนื่องจากปริมาณงานที่นำเสนอยังไม่สมควรให้กำหนดตำแหน่ง
				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	๒๕๖๕	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				กองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๒๕๖๕	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				กองส่งเสริมการเกษตร นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น	๒๕๖๕	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
๓๕	ค้อวัง	ค้อวัง	ตามภารกิจ	สำนักปลัด พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒๕๖๕	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
			ตามภารกิจ	กองช่าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๒๕๖๕	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
๓๖	ค้อวัง	กุดน้ำใส	ตามภารกิจ	กองช่าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒๕๖๕	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒๕๖๕	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
๓๗	กุดชุม	กุดชุม		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	๒๕๖๕	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๒๕๖๕	เห็นชอบ	กำหนดใหม่

ก.อบต.จังหวัดยโสธร มีมติเห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

(นายบรรลือ อนุมาตย์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดยโสธร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อ วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดยโสธร กำหนดตำแหน่ง เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่งและให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอาศัย อำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อ วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ เรื่อง เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดยโสธร กำหนดตำแหน่ง เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่งและให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนดขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

(นายสมศักดิ์ ตะเคียน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์



องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสารีย์
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร