

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



ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาวนย์
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

เรื่อง	สารบัญ	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล		๑
๒. วัตถุประสงค์		๑
๓. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๓
๔. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๔
๕. การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT		๖
๖. อำนาจหน้าที่โครงสร้างและการแบ่งงาน		๙
๗. การบริหารงานบุคคล		๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ		๑๓
๙. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี		๑๕
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน		๑๗
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		๒๐
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ		๒๙
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น		๓๓
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น		๓๓

๑. หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ 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) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง 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 มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.)

๓.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธรได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ

อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้าง
จ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ
หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ
สิบสี่ของงบประมาณรายจ่าย

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

๔.๕ ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น

- ๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๒) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ๓) ขาดการส่งเสริมความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร
- ๔) เครื่องมือ เครื่องใช้ในงานยังไม่เพียงพอต่อการให้บริการ
- 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) การจัดการและดูแลสถานีส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณสุข
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

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

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) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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 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. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนากุศลกรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง 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 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 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 เห็นได้ชัดว่าแหล่งที่มาของรายได้องค์การบริหารส่วนตำบล มาจากภาษีจัดสรรและเงินอุดหนุนจากภาครัฐเป็นหลัก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้จากกิจการหรือทรัพย์สินน้อยมากจากการจัดเก็บภาษีเองในแต่ละปีมีเงินรายได้จากภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้ายและภาษีโรงเรือนเท่านั้น เป็นเงินจำนวนไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับเงินรายได้จากรัฐบาลจัดสรรให้ เนื่องจากแหล่งที่ตั้งของตำบล สภาพภูมิศาสตร์เอื้อต่อการทำเกษตรกรรม แต่ไม่เอื้อในการทำธุรกิจพาณิชย์อื่นๆ องค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะใช้เป็นค่าใช้จ่ายในโครงการที่จะพัฒนา (หลังหักรายจ่ายประจำ) ทำให้มีโครงการ/กิจกรรมที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เต็มที่ เมื่อขาดงบประมาณ ทำให้มีปัญหาด้านต่างๆ 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 ทำให้การบริหารจัดการและพัฒนาตำบลเป็นไปตามกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมลักษณะชุมชนชนบทธรรมนิยมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม เป็นเอกภาพและยังคงอัตลักษณ์ของท้องถิ่น ทั้งในด้านภาษาถิ่น ศาสนา และชุมชนญาติพี่น้อง ที่มีความเป็นกันเองและกลมเกลียวกันภายในกลุ่ม ๑๓

อุปสรรค

๑. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี

ความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร ทำให้เด็กและเยาวชน รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม มาใช้ในชีวิตประจำวันที่มีผิด ๆ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคมตามมา เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาผลการศึกษาดำรงต่ำกว่าเกณฑ์-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) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม
- ๗) กองส่งเสริมการเกษตร
- ๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา ข้าราชการครูผู้ดูแลเด็ก ๕ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๘ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป 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 งานแก้ไขปัญหาขยะเสพติด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานควบคุมโรค ๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานแก้ไขปัญหาขยะเสพติด 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>สำนักปลัด อบต.</u> นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ทน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานนโยบายและแผน</u> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานกฎหมาย</u> นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>งานบริหารงานทั่วไป</u> เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-	๑	๑	-	-	-	
<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	-	-	-	
<u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	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 อัตรา กำลังเดิม	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/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารสาธารณสุข ระดับต้น (ผอ.กองสาธารณสุข)	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(รถกู้ชีพ)	๒	-	-	๒	-	-	-	ว่าง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.โนนยาง								
ครู (ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู (ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.บ้านพระเสาร์								
ครู (ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.บ้านหัวดง								
ครู (ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.บ้านแดง								
ครู (ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	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
นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๔๘	๔๒	๔๘	๔๘	๐	๐	๐	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินต้นและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะตั้งใช้ไปภายในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				เงินเดือน (๑)		เงินประจำตำแหน่ง(๒)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		ปีงบประมาณ ๒๕๖๕		ปีงบประมาณ ๒๕๖๖		ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		ปีงบประมาณ ๒๕๖๕		ปีงบประมาณ ๒๕๖๖		ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖			
				จำนวน (คน)			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕								
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๕,๕๐๕.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๕,๖๕๐	๑๕,๖๕๐	๑๕,๖๕๐	๑๕,๖๕๐	๑๕,๖๕๐	๑๕,๖๕๐	๑๕,๖๕๐	(ว่างเต็ม)		
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕,๖๕๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	(๓๕,๕๐๐)		
๓	๑. ส่วนอำนวยการ	ต้น	๑	๑	๓๕,๖๐๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๒๕,๖๐๐)		
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕,๖๐๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๒๕,๕๐๐)		
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๕,๖๐๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๒๕,๕๐๐)		
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๕,๕๕๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(ว่างเต็ม)		
๗	นิติกร	ป.ก. - ชก.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (นิติกรวุฒิ)																							
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓,๗๕๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๑๓,๕๗๐)		
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓,๗๕๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๑๓,๕๗๐)		
	พนักงานจ้างทั่วไป																							
๑๐	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)		
๑๑	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)		
๑๒	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)		
๑๓	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดใหญ่		๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)		
	๒. กองคลัง																							
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐,๕๗๕.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๑๓,๑๑๐)		
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒,๓๗๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	(๒๖,๕๗๐)		
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๘,๐๕๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	(๒๓,๓๗๐)		
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	(๑๓,๕๐๐)		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (นิติกรวุฒิ)																							
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๕,๕๖๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	(๑๖,๕๑๐)		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน		๑	๑	๑๕,๕๖๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	(๑๖,๕๑๐)		
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๕,๕๖๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	(๑๕,๕๖๐)		
	๓. กองช่าง																							
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(ว่างเต็ม)		
๒๒	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	(๑๓,๕๐๐)		
	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓,๕๐๐.๐๐	๑๖,๖๐๐.๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	(๑๓,๕๐๐)		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ยังอยู่ปัจจุบัน				อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปี				การค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	หักหน้า			อัตราค่าจ้างตาม เพิ่ม/ลด	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณสมบัติ)																			
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	-	๑๓๔,๐๐๐			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖										
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔๔,๕๒๖			๑	๑	๑		-	-	-					(ว่างเต็ม) (๑๒,๕๑๐)	
๒๖	๔. กองส้วมและสิ่งแวดล้อม																			
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	คัม	๑	-	-	-		๑	๑	๑										
๒๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๔,๕๖๖			๑	๑	๑										
๒๘	พนักงานช่างโยธา																			
๒๙	พนักงานช่างโยธา		๑	๑	๑๓๔,๐๐๐			-	๑	๑		-	-	-					(ว่างเต็ม) (๑๗,๔๔๐)	
๓๐	๔. กองส่งเสริมการเกษตร																			
	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	คัม	๑	-	-	-		-	๑	๑									(ว่างเต็ม) (๔,๐๐๐) (กำหนดเพิ่ม)	
๓๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๔๕,๓๒๐			๑	๑	๑										
๓๒	๒. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	คัม	๑	-	๓๔๓,๖๖๖			๑	๑	๑									(ว่างเต็ม) (๔๓๔,๕๖๐) (๒๖,๕๖๐)	
๓๓	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๗,๕๒๖			๑	๑	๑										
๓๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณสมบัติ)																			
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๔,๕๒๖			๑	๑	๑									(๑๒,๕๑๐)	
๓๕	๓๓๓. วัฒนธรรม																			
	*ครู (ได้รับเงินเดือนจากกรมฯ)	กศ.๓	๑	๑	-			๑	๑	๑									เงินอุดหนุน (ว่างเต็ม)	
๓๖	*ครู (ได้รับเงินเดือนจากกรมฯ)	-	๑	-	-															
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)																		(ว่างเต็ม)	
๓๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-			๑	๑	๑										
๓๘	๓๓๓. บ้านพระเสาร์																		เงินอุดหนุน	
	*ครู (ได้รับเงินเดือนจากกรมฯ)	กศ.๒	๑	๑	-			๑	๑	๑										
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)																		เงินอุดหนุน	
๓๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-			๑	๑	๑										
๔๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-			๑	๑	๑									เงินอุดหนุน	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะ ใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตราค่าจ้างเดิม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่ต่อการเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	สหค.บ้านหัวขง																		
๔๑	*ครู (ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมฯ)	คศ.๒	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีทักษะ)																		
๔๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	สหค.บ้านแดง																		
๔๓	*ครู (ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมฯ)	คศ.๒	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	สห. กองสวัสดิการสังคม																		
๔๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ(นักบริหารงานสวัสดิการ)	ต้น	๑	๑	๓๗,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๗,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	(๓๗,๐๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)																		
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๓๗,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๗,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	(๓๗,๐๐๐)
	สห.หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๔๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓-๔	๑	-	๓๗,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
	รวม (๔)		๕	๓	๓๗,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๗,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	
(๕)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๓,๕๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	
	รวม		๕	๓	๓๗,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๗,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	
(๖)	รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐															๒๑,๕๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	
	ประมาณการรายจ่ายประจำปี															๕๗,๕๐๐	๖๕,๐๐๐	๖๕,๐๐๐	

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่าย			
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	เป็นเงิน	๓๖,๐๐๐,๐๐๐	บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕	เป็นเงิน	๓๗,๐๐๐,๐๐๐	บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	เป็นเงิน	๓๗,๐๐๐,๐๐๐	บาท

ตรวจสอบถูกต้อง

(นายพิทักษ์ โสรเมธวร)

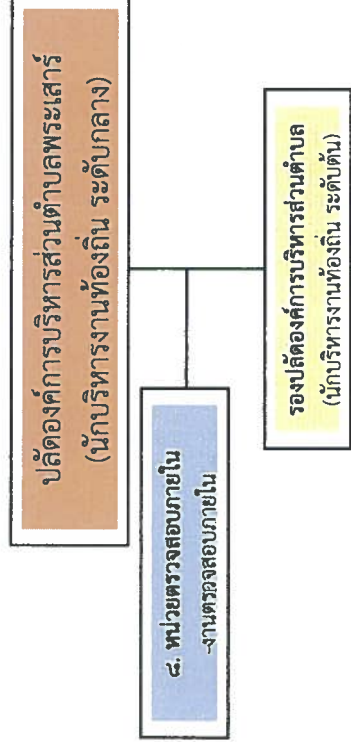
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสด็จ

(นายสมศักดิ์ ตะเคียน)

รับรอง

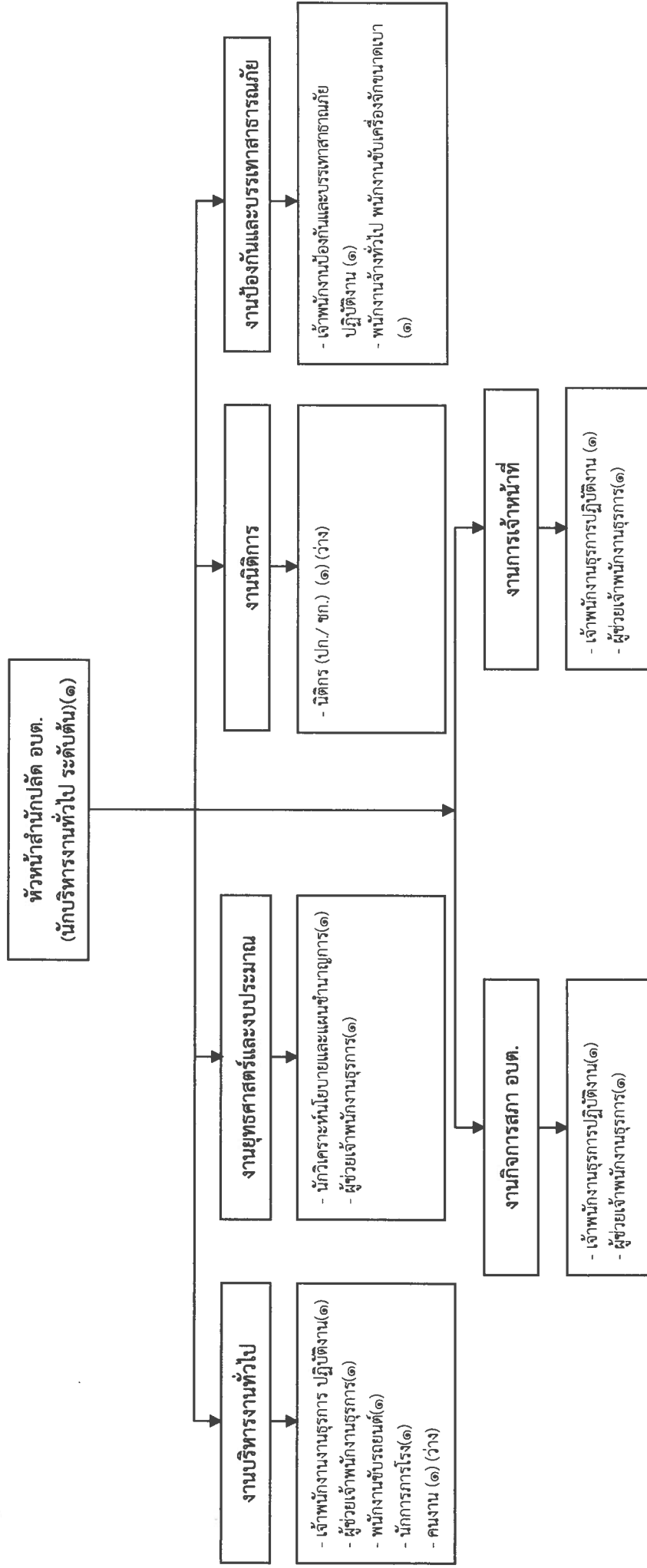
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสด็จ

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์



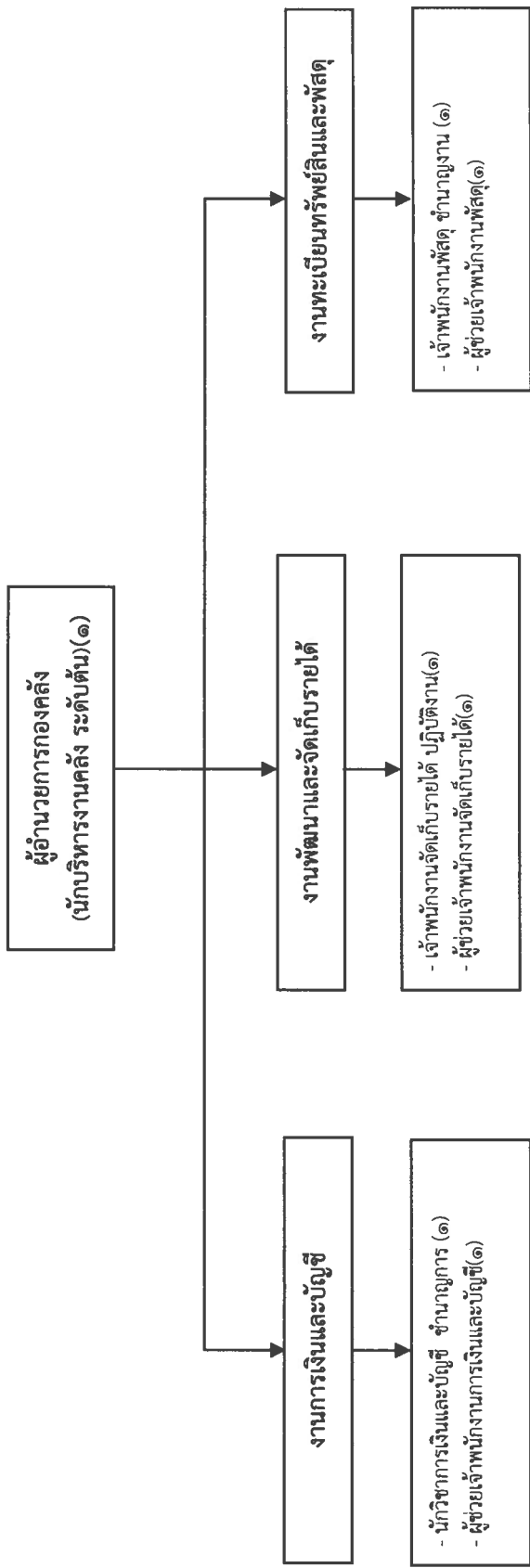
๑. ลำดับปฏิบัติ	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๖. กองสวัสดิการสังคม	๗. กองส่งเสริมการเกษตร
หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานกิจการสภา อบต. ๑.๗ ฯลฯ	๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ ฯลฯ	๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานสาธารณูปโภค ๓.๖ ฯลฯ	๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๔ งานกิจการโรงเรียน ๔.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ	๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๕.๓ งานรักษาความสะอาด ๕.๔ งานบริการสาธารณสุข ๕.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๖ งานควบคุมโรค ๕.๗ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๕.๘ งานแก้ไขปัญหาเขตติด ๕.๙ ฯลฯ	๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๖.๔ ฯลฯ	๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๗.๒ งานอนุรักษ์ป่าไม้และแหล่งน้ำ ๗.๓ งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๗.๔ ฯลฯ

โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต. (๐๑)



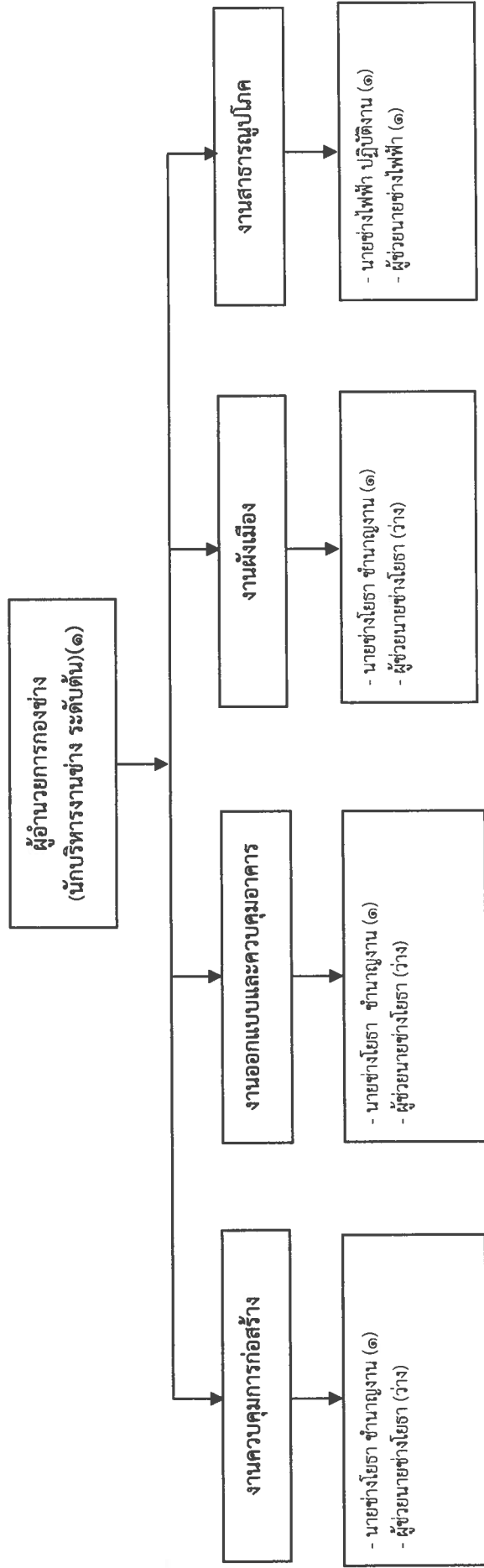
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง	
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๒	๒	๔

โครงสร้างองค์กร (๐๔)



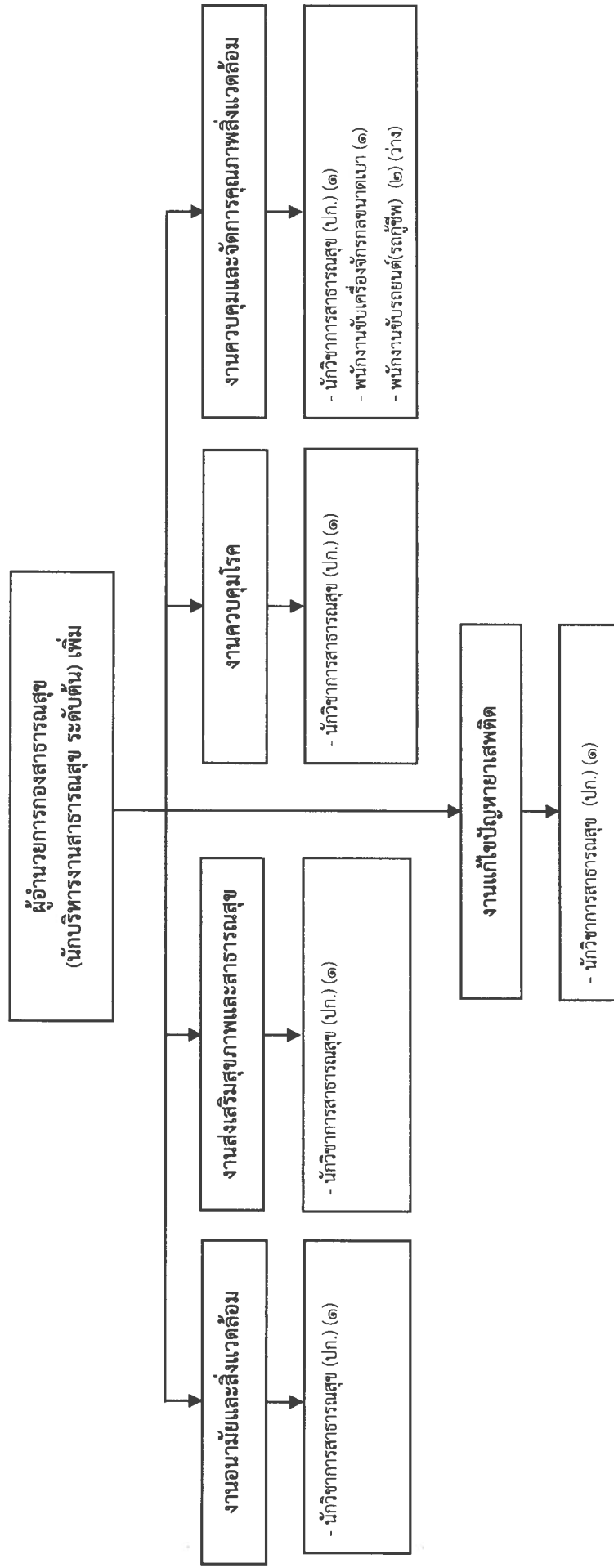
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๓	-

โครงสร้างกองช่าง (๐๕)



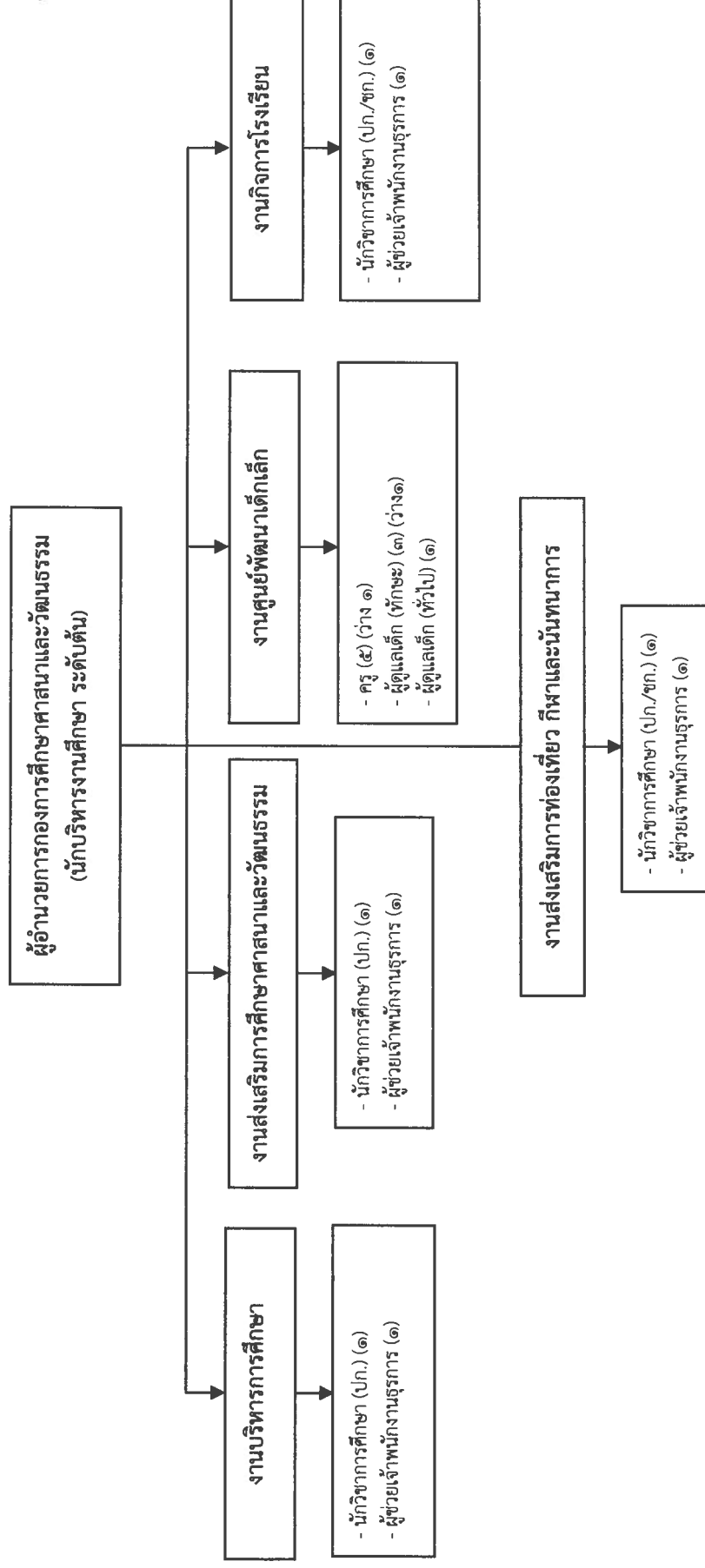
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)



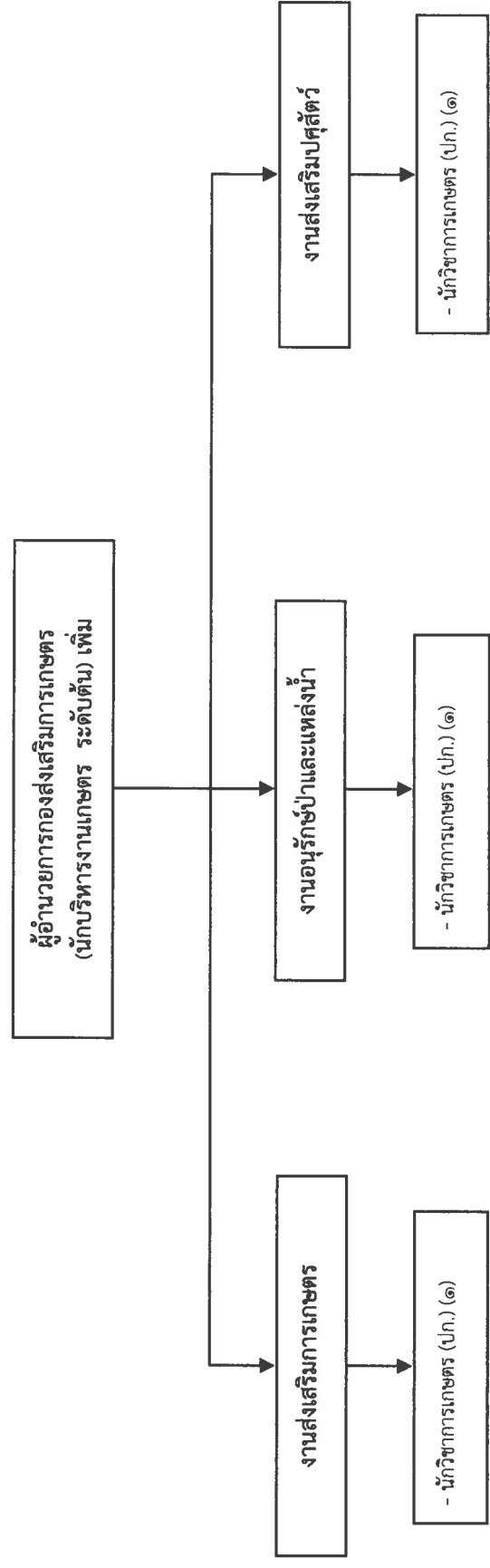
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้าง	
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๓

โครงสร้างกองการศึกษาและวัฒนธรรม (๐๘)



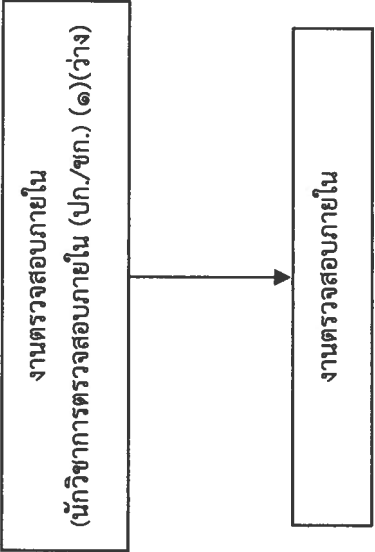
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	๑	๓	๑	-	-	-	๔	๑

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)



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

โครงหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด อบต.

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			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	๕๔๔,๐๔๐	๑๖๔,๐๐๐	-	ว่าง
๒	นายพิทักษ์ ไสยมรรค	ป.โท	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๓	นางอุดมพร จันต	ป.โท	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๔,๒๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐	-	
๔	นายอรรถพล อุณา	ป.โท	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	
๕	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ง./ช.ง.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๖	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๔๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๗	สอ อนุวัฒน์ นาหัวหนอง	ปวช	๔๕-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๔๕-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน ๖	ป.ง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	
๘	นางสาวอุไรวรรณ ศิริเมฆ	ป.ศร.	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	
๙	นางสาวสุวิทย์พร จงกล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๗๖๐	-	-	
๑๐	นายวาริ จ้าพาเทศ	ป.๖	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	
๑๑	นายชัยณรงค์ อู้อยเจริญ	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	
๑๒	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	ว่าง
๑๓	นายสมพงษ์ บุญราช	ม.๖	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	การขออัตรากำลังเดิม			การขออัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นางนุสรา คำแพง	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๕๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒	นางสาวณัฐวดี พาพันธ์	ปวส.	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๒๔๗,๘๐๐	-	-	
๓	นางสาวอ้อย จันทะนันท์	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๘,๖๘๐ x๑๒)	-	-	
๔	นางสาวสุภาพร สุธรรม์	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๓๐๗,๘๒๐ (๒๕,๖๖๐x๑๒)	-	-	
๕	นางสุวารี ตะเคียน	ป.โท	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	๑๙๖,๐๘๐	-	-	
๖	นางสาวสุนันทา ผาษา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๘,๘๐๐	-	-	
๗	นางสาวเพ็ญตะวัน พลกัณฑ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๒,๘๔๐	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	การขออัตรากำลังเดิม			การขออัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐	๔๕๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒	นายจิราวุธ วิรุณพันธ์	ปวส.	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑๓๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐x๑๒)	-	-	
๓	นายอมร ลีลา	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง.	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๑๕๖,๓๖๐ (๑๒,๘๓๐x๑๒)	-	-	
๔	ว่าง	-	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	๑๓๖,๒๔๐	-	-	ว่าง
๕	นายณัฐพล ตะเคียน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๑,๑๖๐	-	-	
			-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-				

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๒	นางบุญมี กัฬหาร	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๔๔,๓๒๐ (๒๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	
๓	สพด.วัดบ้านโพนเขยง	ป.โท	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๘๖	ครู	คศ.๓	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๖	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๔	นางพิชญา พรหมเจริญ	-	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๘๘	ครู	-	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๘	ครู	-	-	-	-	ว่าง
๕	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่าง
๖	สพด.บ้านพระเสาร์	ป.ตรี	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๘๙	ครู	คศ.๑	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๗	นางรุ่งรัตน์ จิรมหา	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๘๔,๔๒๐	-	-	ว่าง
๘	นางรุ่งนภา พนาจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๘๕,๕๒๐	-	-	
๙	สพด.บ้านหัวดง	ป.ตรี	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๙๐	ครู	คศ.๑	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๐	ครู	คศ.๒	๑๕๔,๗๒๐	-	-	ผู้มีทักษะ
๑๐	นางสุวนิตย์ พงษ์เกษม	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๑	นางสาวคำพรรณ สุโพธิ์	ป.ตรี	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๙๑	ครู	คศ.๑	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๑	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๑๒	สพด.บ้านแดง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๖๑,๑๖๐	-	-	
๑๓	นางสำราญ อุบัติ	น.บ	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างตาม	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างตาม	-	-	-	-	
	นางสาวปราณี มานาบ	ปวส.	-	ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	
	นายวัชรพงษ์ พิระภาค		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-		-	-	-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	-	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๒	นางสาวกัฬาวดี พรหมศิริ	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๗๗,๖๐๐	-	-	
๓	นายศรีณัฐ สุวรรณวงษ์	ปวช.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๖๐๐	-	-	ว่าง
๔	ว่าง	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์(รถกู้ชีพ)	-	๑๐๘,๖๐๐	-	-	ว่าง
๕	ว่าง	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์(รถกู้ชีพ)	-	๑๐๖,๔๐๐	-	-	ว่าง

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นายสมภท 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	นางสาวนิธยา สุวรรณวงศ์	ป.ตรี	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๘๒,๖๔๐	-	-	

กองส่งเสริมการเกษตร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง	-	๔๕ ๓ ๑๔ ๒๑๐๔ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการเกษตร	-	๔๕ ๓ ๑๔ ๒๑๐๔ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการเกษตร	ต้น	๓๘๓,๖๐๐	-	-	ว่าง
๒	นางสาวอริยา ใจตรง	ป.ตรี	๔๕ ๓ ๑๔ ๓๔๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการการเกษตร	ป.ก.	๔๕ ๓ ๑๔ ๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเกษตร	ป.ก.	๑๘๐,๑๒๐	-	-	

หน่วยตรวจสอบภายใน

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

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลพระเสาร์ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ จะมีกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้ พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 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 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
ประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๓)



ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาว
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ ประกอบ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ จึงแก้ไขเพิ่มเติม การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๓

ข้อ ๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๖

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมศักดิ์ ตะเคียน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

ที่ ๔๐๐ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ดังนี้

- | | | |
|-------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายสมศักดิ์ ตะเคียน | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. นายพิทักษ์ ไสระมรรค | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. นางนุสรา คำแพง | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. นางอุดมพร จันเต | หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. | เป็นกรรมการ |
| ๕. นางบุญมี กล้าหาญ | นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน | เป็นกรรมการ |
| ๖. นายมรกต ศาสตริน | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๗. นายอรรถพล อุปมา | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นายกิตติพงษ์ ยอดมงคล | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายในด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และจัดทำกรอบอัตรากำลังกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี เพื่อเสนอ ก.อบต. จังหวัดยโสธร พิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)


(นายสมศักดิ์ ตะเคียน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสมศักดิ์ ตะเคียน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์		
๒.	นายพิทักษ์ ไสระมรรค	รองปลัด อบต. พระเสาร์		
๓.	นางนุสรา คำแพง	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๔.	นางอุดมพร จันท	หัวหน้าสำนักปลัด		
๕.	นางบุญมี กล้าหาญ	นักวิชาการศึกษา		
๖.	นายมรกต ศาสตริน	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		
๗.	นายอรรถพล อุปมา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		
๘.	นายกิตติพงษ์ ยอดมงคล	เจ้าพนักงานธุรการ		

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

นายสมศักดิ์ ตะเคียน

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วกระผม นายสมศักดิ์ ตะเคียน ตำแหน่ง นายก
องค์การบริหารส่วนตำบล ขอเปิดการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง
พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายสมศักดิ์ ตะเคียน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ฉบับที่ ๓) ให้นายกองการบริหาร
ส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง
๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) (ฉบับที่ ๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

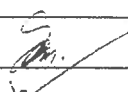
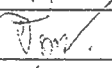
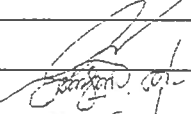
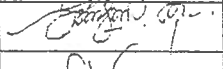
ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่

รายงานการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓
วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสมศักดิ์ ตะเคียน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์		ประธานฯ
๒.	นายพิทักษ์ ไสระมรรค	รองปลัด อบต. พระเสาร์		กรรมการ
๓.	นางนุสรุ คำแพง	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔.	นางอุดมพร จันเต	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
๕.	นางบุญมี กล้าหาญ	นักวิชาการศึกษา		กรรมการ
๖.	นายมรกต ศาสตริน	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๗.	นายอรรถพล อุปมา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		กรรมการเลขานุการ
๘.	นายกิตติพงษ์ ยอดมงคล	เจ้าพนักงานธุรการ		ผช.เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ประธานฯ เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วกระผม นายสมศักดิ์ ตะเคียน ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ขอเปิดการประชุม คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ จะได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับที่ ๓) และให้นายกองการบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) (ฉบับที่ ๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้สำนักงานปลัดได้ดำเนินการจัดทำแผนให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดยโสธร พิจารณาต่อไป

- เลขานุการ
- ๑.๑ ผมขอสรุปคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้ครับ
คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ที่ ๔๐๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้ ครับ
 - ๑.๑.๑ นายสมศักดิ์ ตะเคียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์
เป็นประธานกรรมการ
 - ๑.๑.๒ นายพิทักษ์ ไสระมรรค รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
 - ๑.๑.๓ นางนุสรุ คำแพง ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ

- ๑.๑.๔ นายมรกต ศาสตริน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม เป็นกรรมการ
๑.๑.๕ นางอุดมพร จันเต หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ
๑.๑.๖ นางบุญมี กล้าหาญ นักวิชาการศึกษา เป็นกรรมการ
๑.๑.๗ นายอรรถพล อุปมา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นกรรมการและ
เลขานุการ

๑.๑.๘ นายกิตติพงษ์ ยอดมงคล เจ้าพนักงานธุรการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้
คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครอง
ส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก
และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระ
ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหาร ส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของ
องค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ
อบต. ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณา
กันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ กระผม นายสมศักดิ์ ตะเคียน ตำแหน่งประธานกรรมการ ขอนำเรียนต่อคณะกรรมการให้
ทราบ ตามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลพระเสาร์ ซึ่งมีหน้าที่ร่วมกำหนดอัตรากำลังตามอำนาจภารกิจที่ อบต. ในการ
ดำเนินการขั้นตอนการจัดทำแผนกระผมขอให้เลขานุการได้นำเสนอถึงขั้นตอนการ
ดำเนินการก่อนแล้วท่านคณะกรรมการซึ่งมาร่วมวิเคราะห์ และตัดสินใจในการกำหนด
ตำแหน่งต่อไป เรียนเชิญเลขานุการให้ข้อมูลต่อไป

เลขาฯ กระผม นายอรรถพล อุปมา กรรมการและเลขานุการ ขอนำเรียนทุกท่านว่า ในการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) นั้น มีขั้นตอนดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยแต่งตั้งจาก

- นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็น
ผู้ช่วยเลขานุการ

ซึ่งในขั้นตอนนี้ท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ได้ดำเนินการ
เรียบร้อยแล้ว

๒. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ กำหนดภารกิจตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ประกอบกับนโยบาย ของรัฐบาลนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมี ภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจ หน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจ หน้าที่และภารกิจตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการพิจารณา ภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาของ อบต. ให้มีการเก็บสถิติ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างถึงข้อมูลจากผลการ ดำเนินการประจำปีที่ย่างงานต่อสภา อบต. ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อ ประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด แล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับ ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

สำรวจประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลใน การวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้ใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อบต. นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) กำหนดให้นำข้อมูล ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถาวรโอน ข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดย แยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลง วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแบ่ง) ตามตัวอย่างที่กำหนด

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้
ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

- ๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สี่ ที่ มท ๐๘๐๙.๕/
ว ๕๒ ลว. ๑๓ พ.ย. ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแท่ง)
- ๒) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลว.
๕ มี.ค. ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/
พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓
ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่าง
สอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่าย
เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๘. อัตรารายจ่ายประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจาก
เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ
และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มา
ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่
เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตาม
มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อ ก.อบต.จังหวัด ภายในเดือนสิงหาคม พ.ศ.
๒๕๖๓ เมื่อ ก.อบต.จังหวัด มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผน
อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓
เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรง
ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ทั้งนี้ กระผม ได้เสนอ
ปริมาณงานต่อปี ของตำแหน่งในแผนอัตรากำลังเดิมให้ทุกท่านได้พิจารณาตาม
เอกสารที่แนบมาพร้อมกันนี้(เอกสารแนบที่ ๑) เพื่อให้คณะกรรมการทุกท่านได้
พิจารณาต่อไป

ประธานฯ

ครับ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งนั้น เลขานุการได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว ให้คณะกรรมการพิจารณา โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก

กรรมการ

กระผม นายพิทักษ์ โสระมรรค รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นไว้ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ขอเสนอให้ กรรมการ กำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ๔ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจาก อบต. พระเสาร์มีปริมาณงานที่น้อยลงและมีตำแหน่งว่าง และยังมีเจ้าพนักงานป้องกันปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวอยู่จึงจำเป็นต้องการยุบเลิกกรอบในตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน
๒. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เนื่องจาก อบต.พระเสาร์มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและมีตำแหน่งว่าง ทำให้มีปริมาณงานเพิ่มขึ้น จำเป็นต้องการเปิดกรอบใหม่ในตำแหน่ง พนักงานขับรถยกนศกัฏฐิพ ประจำกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงขอยุบเลิก ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง
๓. พนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง (พนักงานขับรถยกนศกัฏฐิพ) เนื่องจาก อบต.พระเสาร์ มีภารกิจงาน ดูแลรักษาความสะอาด ตลอดจนบำรุงรักษาและแก้ไขข้อขัดข้องเล็กๆ น้อยๆ ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการกัฏฐิพและปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ได้ใช้วิธีคิด จากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้ จำนวนวันปฏิบัติงาน ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ ๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง ๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระผมจึงเห็นสมควรเปิดตำแหน่งดังกล่าวครับ

กรรมการ

กระผม นายมรกต ศาสตริน ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม คิดว่าควรเพิ่มตำแหน่งขึ้นมาใหม่ เพื่อรองรับ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ของแต่ละกองที่ขอครับ

ประธานฯ

คณะกรรมการทุกท่านมีความเห็นเป็นอย่างอื่นอีกหรือไม่ครับ

กรรมการ

ไม่

ประธานฯ

หากทุกท่านไม่มีความคิดเห็นเป็นอย่างอื่น กระผมจะขอมติในที่ประชุมเพื่อเป็นการยืนยันความเห็นนะครับ ท่านใดมีความคิดเห็นว่าจะเพิ่มตำแหน่งที่กล่าวมาข้างต้น ผมขอมติครับ

กรรมการ

มติเป็นเอกฉันท์ เห็นด้วยให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี และเพิ่มตำแหน่งที่กล่าวมา

ประธานฯ

ทุกท่านเห็นด้วยกระผมขอผ่านไปวาระต่อไปครับ เชิญเลขาครับ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธานฯ - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นายกิติพงษ์ ยอดมงคล)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสมศักดิ์ ตะเคียน)
ประธานกรรมการ

