



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสด็จ
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๓๙

๑.หลักการและเหตุผล

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

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

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบงานที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

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

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีความต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่ต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหาากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

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

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

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

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่ต้องการตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะส่งผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผล การปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งการระบาค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๒. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงานและจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณอยู่กลุ่มงานเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงาน

๓. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง หน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งการจัดระบบลูกจ้างตามลักษณะงานและกลุ่มงานลูกจ้าง

๔. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๓ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

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

๖. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๘

๗. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

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

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

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

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธรได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง พนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสม หรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดย ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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

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

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่ง งานพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะ ทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปใน ส่วนราชนาการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนาการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

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

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนาการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังที่จุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะเป็นเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

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

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

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

๔.๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น

- ๑) ราคาต้นทุนผลผลิตทางการเกษตรสูงเกินไป
- ๒) รายได้ของประชากรในพื้นที่ยังไม่เพียงพอ
- ๓) แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ยังไม่เพียงพอ เนื่องจากไม่มีระบบคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตร 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 จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนร่วม

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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์เป็น
รายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=S)

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

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน มีความต้องการงบประมาณในการซ่อมแซมถนนให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน
๒. แหล่งน้ำตามธรรมชาติยังมีไม่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพทางการเกษตรของประชาชนในพื้นที่
๓. ขาดไฟฟ้าสำหรับการเกษตรในพื้นที่ห่างไกลจากหมู่บ้าน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีมีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม
๔. ปัญหากลุ่มอาชีพขาดความรู้ความชำนาญในการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ
๕. ปัญหาการขาดอำนาจต่อรองราคาสินค้า ขาดตลาดรองรับสินค้าในชุมชน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

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

๓. การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา**จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลพระเสาร์มีบุคลากรและอัตรากำลัง 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. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

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

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

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

๑. มีทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่เป็นแหล่งอาหารสำหรับประชาชนในพื้นที่
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีการอนุรักษ์พันธุ์ปลาน้ำจืด

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ปัญหาขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจังจากประชาชนในพื้นที่
๒. ขาดการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ให้เหมาะสม
๓. ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยไม่ถูกสุขลักษณะ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

ซึ่งนำไปสู่การวิเคราะห์ศักยภาพในการปฏิบัติงานการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ดังนี้

จุดแข็ง

๑. อำนาจหน้าที่โครงสร้างและการแบ่งงาน

การแบ่งงานในปัจจุบันแบ่งออกเป็น ๑ สำนัก ๖ กอง ๑ หน่วยงาน แต่ละกองแบ่งเป็นงานพร้อมมีการกิจ ที่รับผิดชอบชัดเจนตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ทุกส่วนงานมีความรับผิดชอบที่ชัดเจน ภายใต้การควบคุมตรวจการตามลำดับขั้นจากผู้อำนวยการกอง 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 ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้จากกิจการหรือทรัพย์สินน้อยมากจากการจัดเก็บภาษีเอง ในแต่ละปีมีเงินรายได้จากภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้ายและภาษีโรงเรือนเท่านั้น เป็นเงินจำนวนไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับเงินรายได้จากรัฐบาลจัดสรรให้ เนื่องจากแหล่งที่ตั้งของตำบล สภาพภูมิศาสตร์เอื้อต่อการทำเกษตรกรรม แต่ไม่เอื้อในการทำธุรกิจพาณิชย์อื่น ๆ องค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะใช้เป็นค่าใช้จ่ายในโครงการที่จะพัฒนา (หลังหักรายจ่ายประจำ) ทำให้มีโครงการ/กิจกรรมที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เต็มที่ เมื่อขาดงบประมาณ ทำให้มีปัญหาด้านต่างๆ ตามมามาก เช่น การจัดหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็น การขาดความพร้อมในด้านอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ทำให้การบริการเกิดความล่าช้า

๒. ด้านการบริหารและการวางแผนพัฒนา

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

๓. การบริหารงานบุคคล

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

๔. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร

๑. ขาดเครื่องจักรกลและเครื่องมือเครื่องใช้สมัยใหม่ ที่จะนำมาใช้งาน สำหรับที่มีใช้งานปัจจุบันทั้งประสิทธิภาพและคุณภาพต่ำ ไม่เอื้ออำนวยความสะดวก และมีจำนวนไม่เพียงพอกับความจำเป็น ต้องใช้งาน

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

โอกาส

๑. กฎหมาย พ.ร.บ. และระเบียบต่างๆ

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

อุปสรรค

๑. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี

ความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร ทำให้เด็กและเยาวชน รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม มาใช้ในชีวิตประจำวันที่ผิด ๆ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคมตามมา เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาผลการศึกษาดำเนินการต่ำกว่าเกณฑ์-การไม่ศึกษาต่อ ทำให้ภาคการศึกษาต้องใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว 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. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

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

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา ครู ๕ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากใน สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองส่งเสริมการเกษตร จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลพระเสาร์ จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

โครงสร้างเดิม อบต.พระเสาร์	โครงสร้างใหม่ อบต.พระเสาร์
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานกิจการสภา อบต. ๑.๗ ฯลฯ	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานกิจการสภา
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ ฯลฯ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ ฯลฯ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานควบคุมอาคาร
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานควบคุมโรค ๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานแก้ไขปัญหาเสพติด ๔.๖ ฯลฯ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๓ งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔.๖ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๔ งานกิจการโรงเรียน ๕.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๔ งานกิจการโรงเรียน ๕.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ

โครงสร้างเดิม อบต.พระเสาร์	โครงสร้างใหม่ อบต.พระเสาร์
๗. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๖.๔ ฯลฯ	๗. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพ ๖.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา ๖.๕ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
๖. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๗.๒ งานอนุรักษ์ป่าไม้และแหล่งน้ำ ๗.๓ งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๗.๔ ฯลฯ	๖. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๗.๒ งานอนุรักษ์ป่าไม้และแหล่งน้ำ ๗.๓ งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๗.๔ งานป้องกันโรคพืชและสัตว์
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน ๘.๑ งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

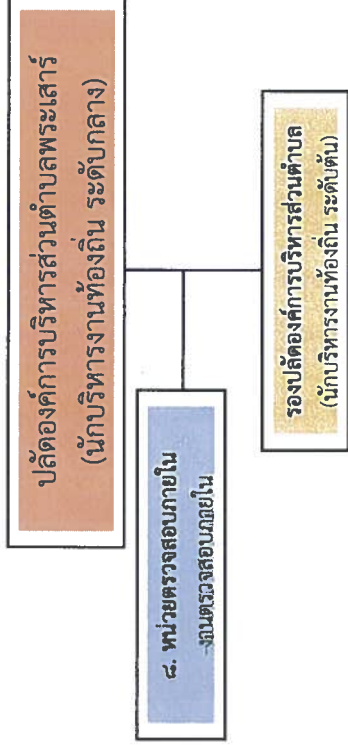
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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 ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒๑

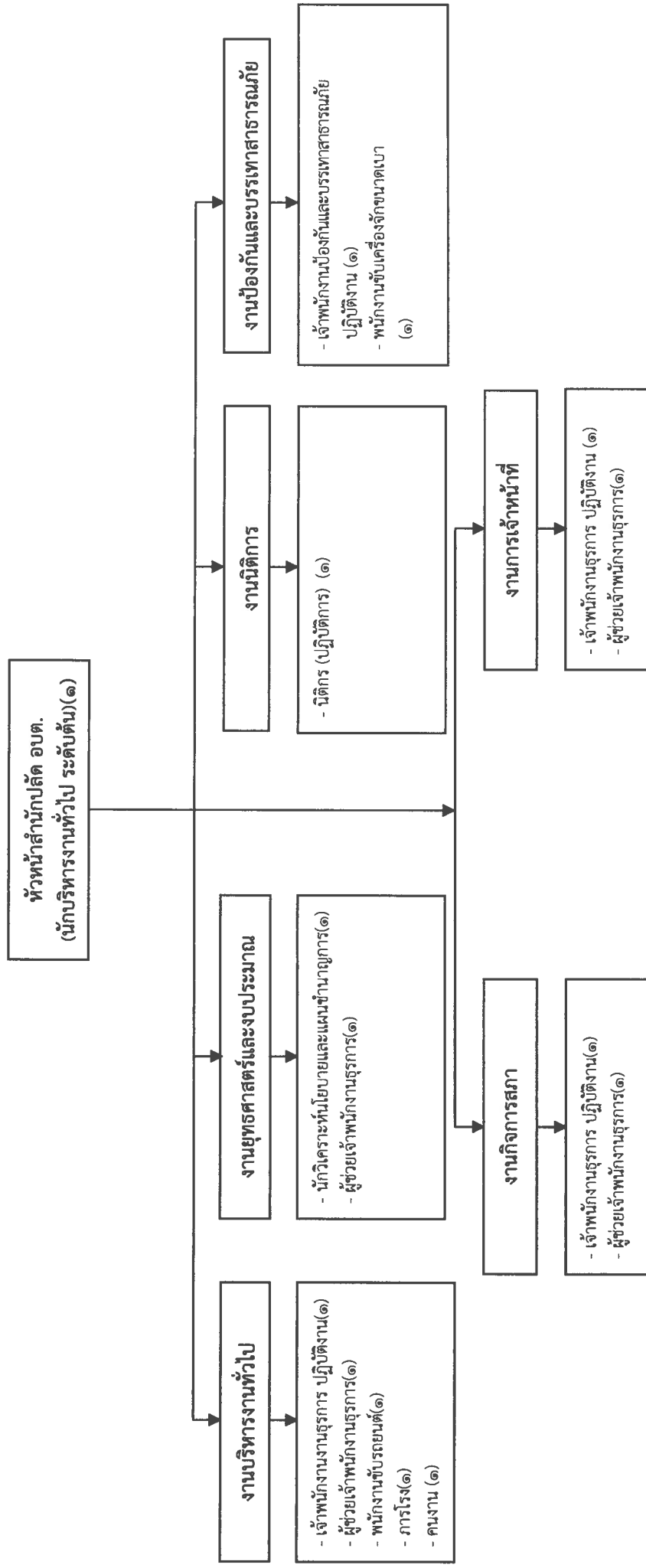
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารสาธารณสุข ระดับต้น (ผอ.กองสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.โนนยาง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
ครู								
ศพด.บ้านพระเสาร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู								
ศพด.บ้านหัวดง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู								
ศพด.บ้านแดง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู								
พนักงานจ้างภารกิจ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)								
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก								
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน								
กองส่งเสริมการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารการเกษตร ระดับ ต้น(ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร)								
นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ								
รวม	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	๐	๐	๐	

๑๐. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์



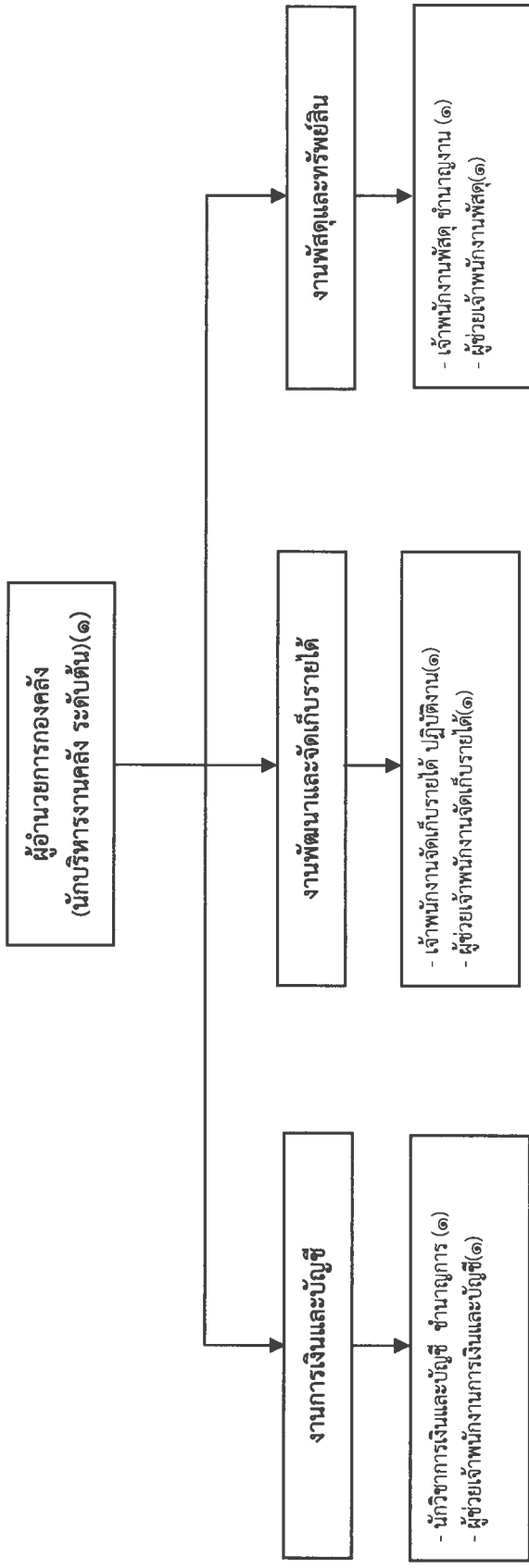
๑. สำนักปลัด	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๖. กองสวัสดิการสังคม	๗. กองส่งเสริมการเกษตร
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา 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	๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานสาธารณูปโภค	๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๔ งานกิจการโรงเรียน ๔.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ	๕.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๕.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค ๕.๓ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๕.๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕.๕ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๕.๖ งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	๖.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๖.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา ๖.๕ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๗.๒ งานอนุรักษ์ป่าไม้และแหล่งน้ำ ๗.๓ งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๗.๔ งานป้องกันโรคพืชและสัตว์

โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



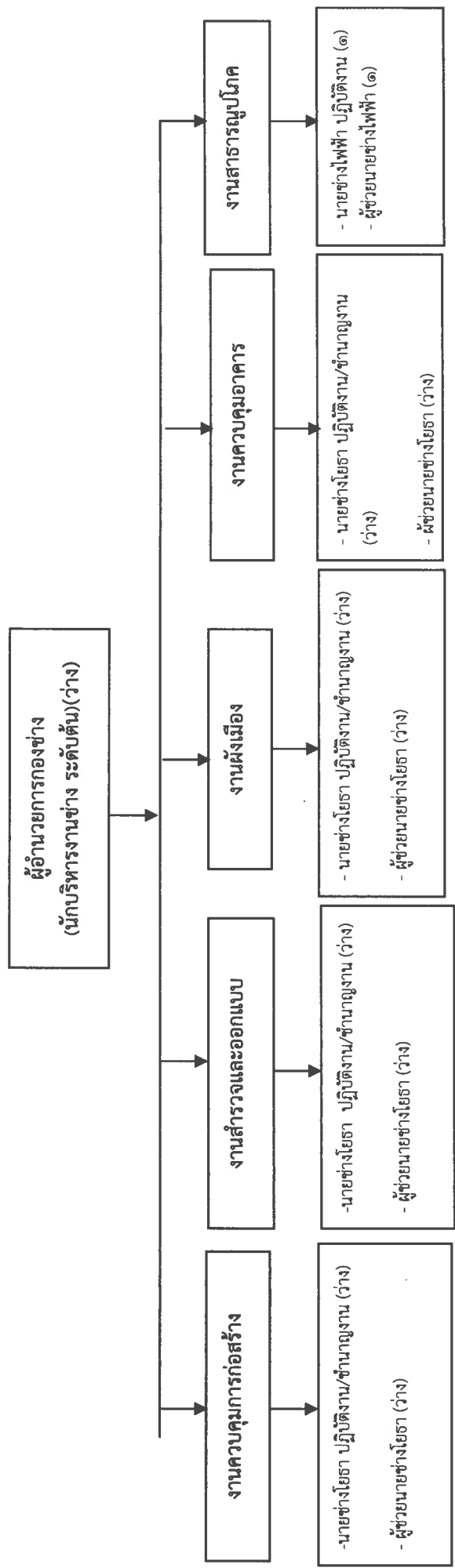
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้าง	
	สูง	กลาง	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	๑	๑	-	-	๒	-	๒	๒	๔

โครงสร้างองค์กร



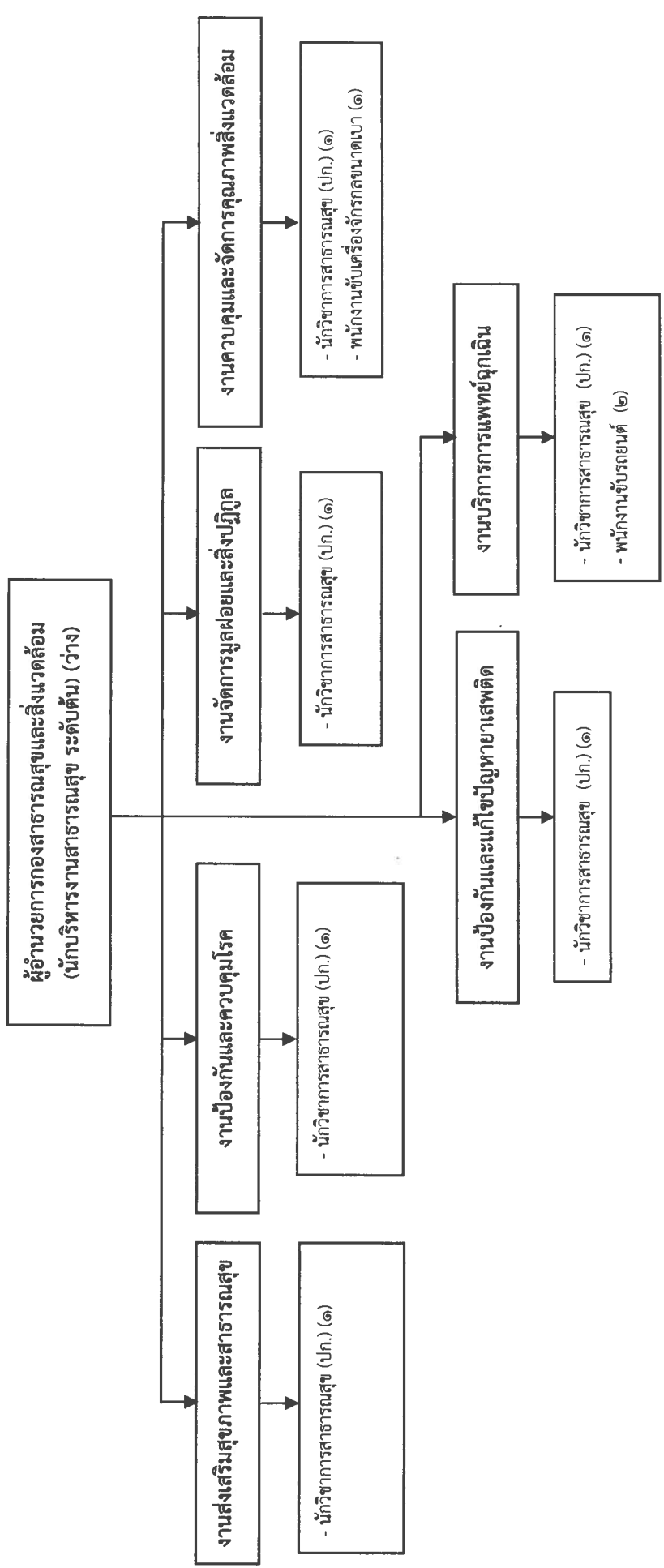
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ													
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๓	-

โครงสร้างกองช่าง



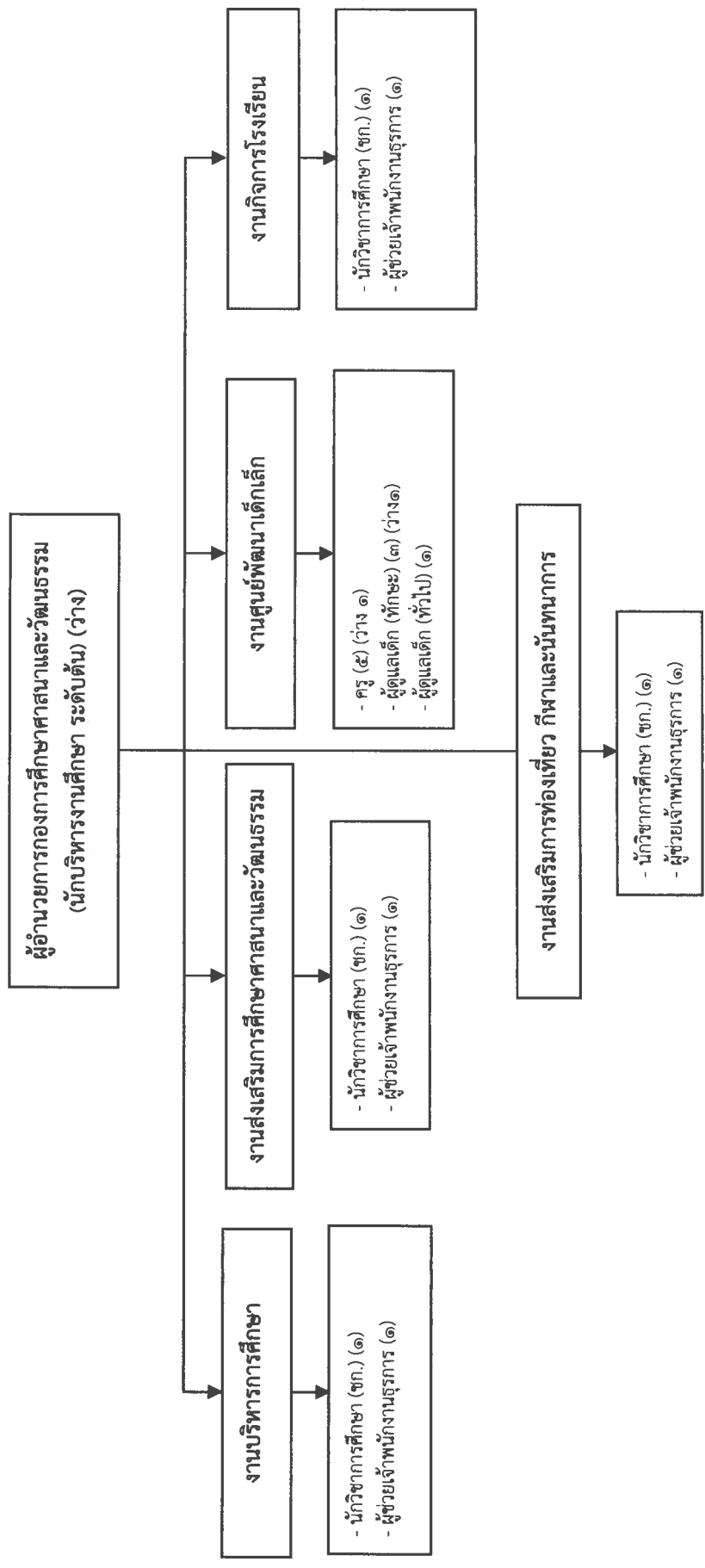
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



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

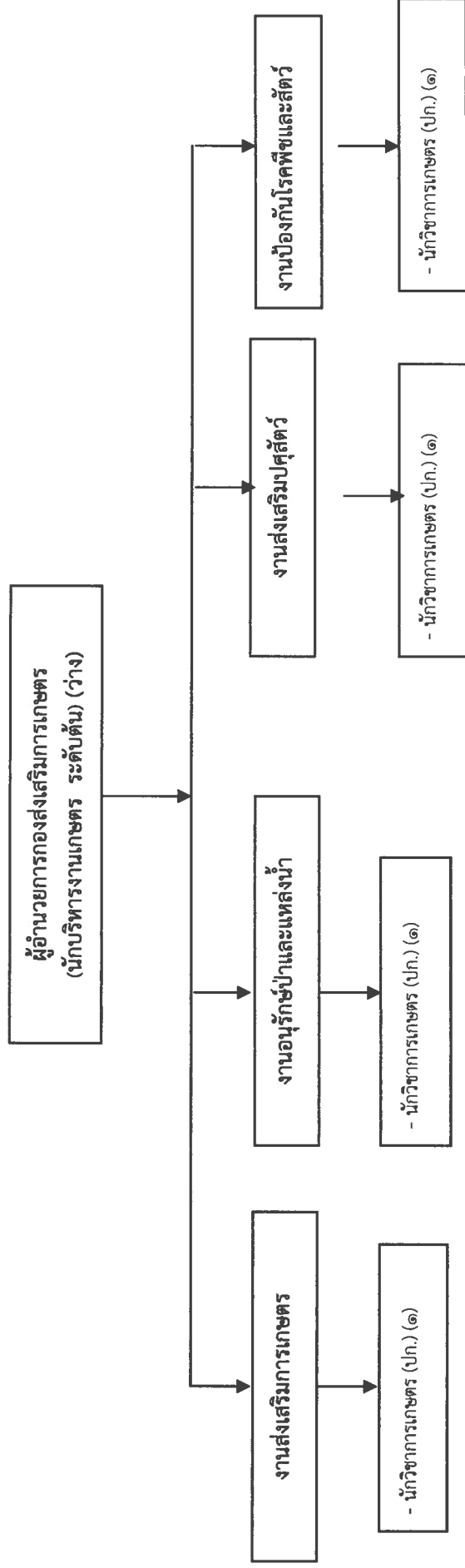
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



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

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร

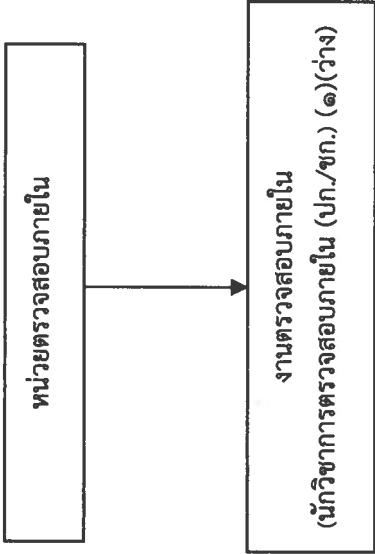
๓๒



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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

๓๓



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด อบต.

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	ว่างเดิม
๒	นายพิทักษ์ ไธสมรรค	ป.โท	๔๕ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๓	นางอุณพร จันต	ป.โท	๔๕ ๓ ๐๑ ๒๑๐๑-๐๐๑	สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๔๘,๕๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๙๐,๕๒๐
๔	นายอรรถพล อุณา	ป.โท	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๔๘,๕๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	-	-	๕๔๘,๕๒๐
๕	นายทวี สุโพธิ์	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๓๑๒,๙๖๐ (๒๖,๐๘๐*๑๒)	-	-	๓๑๒,๙๖๐
๖	นางสาวนันทิพย์ วรรณสาร	ป.ตรี	๔๕ ๓ ๐๑ ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๔๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๒๘๐
๗	ส.อ.อนุวัฒน์ นาทิพนทอง	ปวช	๔๕ ๓ ๐๑ ๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๔๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน ๗	ป.ง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๘	นางสาวอุไรวรรณ ศิริเมธ	ป.ตรี.	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างตามภารกิจ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างตามภารกิจ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๐,๓๖๐ (๑๒,๕๓๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๓๖๐
๙	นางสาวสุวิทย์พร จงกล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๓,๓๒๐ (๑๓,๖๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๓,๓๒๐
๑๐	นายวารี จำปาเทศ	ป.๒	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป) นักการภารโรง	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป) นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นายชัยณรงค์ อัยเจริญ	ม.๒	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายวรุฒ วังจัน	ม.๒	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายสมพงษ์ บุญราช	ม.๒	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นางนุสรา คำแพง	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๐๔,๒๔๐
๒	นางสาวณัฐชาทิ พาทิพย์	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐ x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๓	นางสาวอ้อย จันทะนันท์	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐ x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๔	นางสาวสุภาพร สุธรรม์	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๕	นางสุวารี ตะเคียน	ป.โท	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	๒๐๓,๘๘๐ (๑๖,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๘๘๐
๖	นางสาวสุนันทา ผาชา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๖,๖๔๐ (๑๔,๗๒๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๖๔๐
๗	นางสาวเพ็ญตะวัน พลกลิ่นดี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๘,๓๒๐ (๑๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๒๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง	-	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๒	ว่าง	-	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓	นายอมร สีลา	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๖๘,๓๒๐ (๑๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๒๐
๔	ว่าง	-	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๕	นายณัฐพล ตะเคียน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๘,๓๒๐ (๑๔,๑๑๐*๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๒๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง	-	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	ว่างเดิม
๒	ว่าง	-	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๘,๓๒๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๕๘,๓๒๐
๓	สพด.วัดบ้านโนนยาง นางพิชญา พรหมจรรย์	ป.โท	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๑๘๖	ครู	ชพ.	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๖	ครู	ชพ.	-	-	-	ว่างเดิม
๔		-	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๑๘๘	ครู	ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๘	ครู	ปก./ชก.	-	-	-	ว่างเดิม
๕		-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-
๖	สพด.บ้านพระเสด็จ นางรุ่งรัตน์ จรรย์มา	-	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๑๘๗	ครู	ชก.	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๗	ครู	ชก.	-	-	-	ว่างเดิม
๗		ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ว่างเดิม
๘		ป.ตรี	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-
๙	สพด.บ้านหัวดง นางสุวิทย์ พงษ์เกษม	ป.ตรี	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๑๘๐	ครู	ชก.	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๐	ครู	ชก.	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐		ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-
๑๑	สพด.บ้านแดง นางสำราญ อุ่นดี	ป.ตรี	๕๕๓๐๘๖๖๐๐๑๘๙	ครู	ชก.	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๙	ครู	ชก.	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒		ว่าง	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)	-	-	-	-
๑๓	นายวัชรพงษ์ ภิระภาค	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๘,๓๒๐ (๑๔,๑๑๐*๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๒๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง	-	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารสาธารณสุข	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารสาธารณสุข	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒	นางสาวกัทรตี พรหมศิริ	ปตรี	๕๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๕๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก	๒๓๗,๖๐๐	-	-	
๓	นายศรีณัฐ สุวรรณวงษ์	ปวช.	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๖๐๐	-	-	
๔	นายพิชิต สุโพธิ์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๖๐๐	-	-	
๕	นายเกียรติศักดิ์ พรากศรี	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๖,๘๐๐	-	-	

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นายภรต ศาสตริน	ป.โท	๔๕-๓๑๑-๒๐๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๕-๓๑๑-๒๐๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๒,๖๔๐ (๓๕,๒๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๒	นางสาวนิตยา สุวรรณวงศ์	ป.ตรี	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๔๒,๔๘๐	-	-	๑๔๒,๔๘๐

กองส่งเสริมการเกษตร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง	-	๔๕-๓๑๑-๒๐๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการเกษตร	ต้น	๔๕-๓๑๑-๒๐๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการเกษตร	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๒	นางสาวอริญา ใจตรง	ป.ตรี	๔๕-๓๑๑-๒๐๐๕-๐๐๑	นักวิชาการการเกษตร	ป.ก.	๔๕-๓๑๑-๒๐๐๕-๐๐๑	นักวิชาการการเกษตร	ป.ก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐*๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐

หน่วยงายตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง	-	๔๕-๓๑๒-๓๐๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๔๕-๓๑๒-๓๐๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานองค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์การพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ จากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการให้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคคลได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

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

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

เอกสารประกอบ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาว

อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ ประกอบ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ในการ
ประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ จึงกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งใน
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ เรื่อง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับ
ตำแหน่งฉบับนี้แทน

ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมศักดิ์ ตะเคียน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

ตามความในประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ จนถึงแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และแก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล และแก้ไขเพิ่มเติม

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงขอประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ มีส่วนราชการดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๒ กองคลัง

๓.๓ กองช่าง

๓.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๖ กองสวัสดิการสังคม

๓.๗ กองส่งเสริมการเกษตร

๓.๘ หน่วยตรวจสอบภายใน

๔. ให้ส่วนราชการ ข้อ ๓.๑ - ๓.๗ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการ ข้อ ๓.๘ มีฐานะต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมศักดิ์ ตะเคียน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์
เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

.....

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่ จำเป็น ให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ มีกองและส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ กองคลัง (๐๔)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ กองช่าง (๐๕)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาศาสตร์สาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

๓.๕ กองการศึกษา...

๓.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๖ กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้าน สวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัด สวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนา ชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการ สังคมแต่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งาน สงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้าน จิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ฯลฯ บริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๗ กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิชาการเกษตรกรรม การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร การวิเคราะห์ดิน งานส่งเสริมการเกษตร การเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการ ผลิต การเก็บรักษาผลผลิตทางการเกษตร พืชไร่ พืชสวน สาธิตการปลูกพืช การปราบศัตรูพืช การใช้ปุ๋ย งาน วิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช การจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช การปรับปรุงบำรุงพันธุ์ การคัดพันธุ์พืช การขยายพันธุ์พืช งานจัดหาแหล่งน้ำ และพัฒนาระบบชลประทานเพื่อการเกษตร งานส่งเสริมการแปรรูป ผลผลิตทางการเกษตรงานบรรจุภัณฑ์ และร้านสินค้าเกษตรกรรม งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์ การเกษตร งานวิชาการปศุสัตว์ การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการปศุสัตว์ งานตรวจสอบ ควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ทั้งทางด้านสุขภาพ งานป้องกัน เฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ การกักสัตว์ การปรับปรุงบำรุงพันธุ์ ขยายพันธุ์สัตว์ เพาะพันธุ์สัตว์ การผลิตและจัดหาน้ำเชื้อเพื่อใช้ในการผสมเทียม การ อนุบาลสัตว์ สถานพยาบาลสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการฆ่าสัตว์ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากสัตว์ งานส่งเสริม ให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ การกำกับตรวจสอบการลักลอบขนส่ง การค้า การจำหน่ายเนื้อสัตว์ป่า สงวน งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้...

ป่าไม้ งานตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตร และเทคโนโลยีทางการเกษตร งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๘ หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสมศักดิ์ ตะเคียน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

ที่ ๑๕๑/๒๕๖๖

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

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และแก้ไขเพิ่มเติม ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิมครบกำหนด ประกอบกับตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ได้แจ้งการประชุมครั้งที่ ๒/ ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) นั้น

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

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | เป็นกรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ ดังนี้

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

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่าต้องการกำลังคนประเภทพนักงานจ้างเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นจำนวนพนักงานจ้างหรือตำแหน่งที่ต้องการปรับเพิ่มเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้น ในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของแต่ละคนที่มีอยู่การพัฒนาการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้คนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสมศักดิ์ ตะเคียน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์



ที่ ยส ๐๐๒๓.๑๔/ว ๘๐๖

ที่ว่าการอำเภอมหาชนะชัย
ถนนเรืองแสงนกรรัฐ ยส ๓๕๑๓๐

๑ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๘๐๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

ด้วยจังหวัดยโสธรแจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๖๓ แห่ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยให้กำหนดตำแหน่งเดิมตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) รายละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ เมื่อได้ดำเนินการแล้วเสร็จให้รายงาน ก.อบต.จ.ยโสธร และอำเภอมหาชนะชัย ทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายศรี ศรีพุทธรินทร์)
นายอำเภอมหาชนะชัย

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร. ๐-๔๕๗๙-๔๒๒๘

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร : “ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน”

“สะออน ๕๐ ปี ศรียโสธร”



ที่ทำการอันเนื่องมาหารนะชัย
เลขที่รับ.....4082
รับวันที่ 31 ส.ค. 66
เวลา.....น.

ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๘๐๒๑

ศาลากลางจังหวัดยโสธร
ถนนแจ้งสนิท ยส. ๓๕๐๐๐

๗๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีการเห็นชอบกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๖๓ แห่ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้กำหนดตำแหน่งเดิมตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามที่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเท่านั้น และให้จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับสมบูรณ์ ให้ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ โดยให้แนบมติ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ท้ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับสมบูรณ์ด้วย

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตรากำลังเงินเดือนของตำแหน่งที่มีกำหนดในแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเฉพาะตำแหน่งในสายงานบริหารให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งให้เป็นไปตามวิธีการ และระยะเวลาที่กำหนดในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเคร่งครัด สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น ที่ร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา ให้ส่งวนตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.อบต. เท่านั้น

๔. สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขัน ยังไม่อาจดำเนินการสรรหาเองได้ ให้ส่งวนตำแหน่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งจากบัญชีของ กสอ. เท่านั้น

/๕.ให้...

๕. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๓๓ ซึ่งมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลค่อนข้างสูง เพื่อป้องกันและไม่ให้เกิดปัญหาเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินอัตราที่กฎหมายกำหนด (ร้อยละ ๔๐) ให้ควบคุม หรือปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อไม่ให้เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕

๖. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้แล้ว แต่มิได้มีการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการนั้น ในการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้เสนอขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งดังกล่าว หรือขอยุบเลิกส่วนราชการนั้น ๆ โดยให้ตัดโอนภารกิจและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการนั้นไปไว้ที่สำนักปลัด หรือส่วนราชการอื่นแทน โดยกำหนดเป็นงานหรือกลุ่มงาน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ


(นายไกร เอี่ยมจุฬา)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร
ประธาน ก.อบต.จังหวัดยโสธร

๒๕๕ ๔๐-๒๖๔๖

- นิเทศฯ (๔๐) ๑๖๓.๓๐๓

เนื่องทบทวน (๔๐) เมื่อต้นปี ๒๕๖๗

- สืบสวนฯ (๔๐) ๒๖๔๖


(นางชนกนิจ เกษมกิจ)
๑ ก.๐.๖๖

๒๕๕ / ๑๐๕ ๑๖๓

(นายศรี ศรีพุทธรินทร์)
นายอำเภอมหาชนะชัย

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๔๕๗๑ ๓๐๓๕ ต่อ ๒๑, ๒๒

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร “ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน”

ที่	อำเภอ	เทศบาล	ตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	ปีทำการ ประจำปี	หมายเหตุ
			ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ				
๑	มหาชนะชัย	ปากเรือ	พนักงานจ้าง	กองสวัสดิการณสุขและสิ่งแวดล้อม	ไม่ว่าง ไม่ว่าง	กองสวัสดิการณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
				กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ว่าง	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)*	ว่าง ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อแดง	ไม่ว่าง	ครู	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				พนักงานจ้าง				
			ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	ตามภารกิจ	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘
			ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	ตามภารกิจ	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบวกรือ	ไม่ว่าง ไม่ว่าง	ครู	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				ครู	ไม่ว่าง	ครู	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				พนักงานจ้าง				
			ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	ตามภารกิจ	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘
			ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)**	๑(ว่าง)	ตามภารกิจ	๑(ว่าง)	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนผึ้ง	ไม่ว่าง	ครู	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				ครูผู้ช่วย	ว่าง	ครูผู้ช่วย	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				พนักงานจ้าง		พนักงานจ้าง		
			ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	๑	ทั่วไป	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				กองสวัสดิการสังคม		กองสวัสดิการสังคม		
				นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	ไม่ว่าง	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				พนักงานจ้าง		พนักงานจ้าง		
			ทั่วไป	คนงาน	๑	คนงาน	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				กองส่งเสริมการเกษตร		กองส่งเสริมการเกษตร		
				นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น	ไม่ว่าง	นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				พนักงานจ้าง		พนักงานจ้าง		
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘
			ทั่วไป	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				หน่วยตรวจสอบภายใน		หน่วยตรวจสอบภายใน		
				นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	ว่าง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘

ที่	อำเภอ	เทศบาล	ตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		ตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		หมายเหตุ
			ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ /ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	
๑	มหาชนะชัย	โนนทราย	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	ว่าง	ว่าง	
			นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	สำนักงานปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง	ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง	
			ตามภารกิจ ตามภารกิจ ตามภารกิจ ทั่วไป ทั่วไป ทั่วไป	ตามภารกิจ ตามภารกิจ ตามภารกิจ ทั่วไป ทั่วไป ทั่วไป	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	
			นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง	ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง	
			ตามภารกิจ ตามภารกิจ ตามภารกิจ ตามภารกิจ ทั่วไป	ตามภารกิจ ตามภารกิจ ตามภารกิจ ตามภารกิจ ทั่วไป	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	
			นักบริหารงานช่าง ระดับต้น นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ว่าง ว่าง	ว่าง ว่าง	
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	

ที่	อำเภอ	เทศบาล	ตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)			ตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)			หมายเหตุ
			ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	
๒	มหาชนะชัย	โนนทราย	ตามภารกิจ ทั่วไป	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา คนงาน	๑	ตามภารกิจ ทั่วไป	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา คนงาน	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑		กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)**	ว่าง		นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)**	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				พนักงานจ้าง	ไม่ว่าง		พนักงานจ้าง	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘
			ทั่วไป	คนงาน	๑	ทั่วไป	คนงาน	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านราชผู้มี ครู**	ไม่ว่าง		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านราชผู้มี ครู**	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง		๒๕๖๗-๒๕๖๘
			ตามภารกิจ ทั่วไป	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ) ผู้ดูแลเด็ก**	๑	ตามภารกิจ ทั่วไป	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ) ผู้ดูแลเด็ก**	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				หน่วยตรวจสอนภายใน	๑		หน่วยตรวจสอนภายใน	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘
๓	มหาชนะชัย	ม่วง		ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	ไม่ว่าง		ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				สำนักงานปลัด อบต.	ไม่ว่าง		สำนักงานปลัด อบต.	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ไม่ว่าง		นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ว่าง		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				นิติกร (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		นิติกร (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง		นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘
				พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง		๒๕๖๗-๒๕๖๘
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒๕๖๗-๒๕๖๘
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘
			ตามภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์	๑	ตามภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘
			ว่าง	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง		๒๕๖๗-๒๕๖๘
			ตามภารกิจ	นักการภารโรง(ทักษะ)	๑	ตามภารกิจ	นักการภารโรง(ทักษะ)	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘
			ตามภารกิจ	พนักงานดับเพลิง	๑	ตามภารกิจ	พนักงานดับเพลิง	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘
			ทั่วไป	คนงาน	๒	ทั่วไป	คนงาน	๒	๒๕๖๗-๒๕๖๘

ที่	อำเภอ	เทศบาล	ตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)			ตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัดชัยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)			หมายเหตุ	
			ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง		
๓	มหาชนะชัย	ม่วง	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	ว่าง	ว่าง	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘		
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วง	๑	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วง	๑		๒๕๖๗-๒๕๖๘
				ครู	ว่าง	ครู	ว่าง	ว่าง		๒๕๖๗-๒๕๖๘
			ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑		๒๕๖๗-๒๕๖๘
			ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑		๒๕๖๗-๒๕๖๘
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบัวขาว	ว่าง	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบัวขาว	ว่าง	ว่าง		๒๕๖๗-๒๕๖๘
				ครู	ว่าง	ครู	ว่าง	ว่าง		๒๕๖๗-๒๕๖๘
				ครู	ว่าง	ครู	ว่าง	ว่าง		๒๕๖๗-๒๕๖๘
			ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑		๒๕๖๗-๒๕๖๘
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าใหญ่	ว่าง	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าใหญ่	ว่าง	ว่าง		๒๕๖๗-๒๕๖๘
				ครู	ว่าง	ครู	ว่าง	ว่าง		๒๕๖๗-๒๕๖๘
				พนักงานจ้าง	ว่าง	พนักงานจ้าง	ว่าง	ว่าง		๒๕๖๗-๒๕๖๘
๔	คูเมือง	ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘		
			พนักงานจ้าง	ว่าง		พนักงานจ้าง	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘		
		ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘		
			พนักงานจ้าง	ว่าง		พนักงานจ้าง	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘		
		ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘		
			พนักงานจ้าง	ว่าง		พนักงานจ้าง	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘		
		ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘		
			พนักงานจ้าง	ว่าง		พนักงานจ้าง	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘		
		ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘		
			พนักงานจ้าง	ว่าง		พนักงานจ้าง	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘		
			พนักงานจ้าง	ว่าง		พนักงานจ้าง	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘		
			พนักงานจ้าง	ว่าง		พนักงานจ้าง	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘		

ที่	อำเภอ	เทศบาล	ตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่		ตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัดโดยให้กำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่	จำนวนพนักงานจ้าง		
๔	มหาชนะชัย	คูเมือง	ตามภารกิจ ทั่วไป	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ การโรง	ตามภารกิจ ทั่วไป	๑	พนักงานจ้าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙
			ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑	พนักงานจ้าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙
			ทั่วไป	คนงาน	ทั่วไป	๔	พนักงานจ้าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙
			ทั่วไป	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	๔	พนักงานจ้าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙
				กองคลัง		๑	พนักงานจ้าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙
				นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น		ไม่ว่าง		๒๕๖๗-๒๕๖๙
				นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)		ไม่ว่าง		๒๕๖๗-๒๕๖๙
				นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)		ไม่ว่าง		๒๕๖๗-๒๕๖๙
				นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)		ไม่ว่าง		๒๕๖๗-๒๕๖๙
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ตามภารกิจ	๑	พนักงานจ้าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ตามภารกิจ	๑	พนักงานจ้าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ตามภารกิจ	๑	พนักงานจ้าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙
				กองช่าง				
				นักบริหารงานช่าง ระดับต้น		ว่าง		๒๕๖๗-๒๕๖๙
				นายช่างโยธา (ปง./ชก.)		ไม่ว่าง		๒๕๖๗-๒๕๖๙
				เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชก.)		ว่าง		๒๕๖๗-๒๕๖๙
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ตามภารกิจ	๑	พนักงานจ้าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙
			ทั่วไป	คนงาน	ทั่วไป	๒	พนักงานจ้าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙
				กองสวัสดิการสุขและสิ่งแวดล้อม				
				นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น		ว่าง		๒๕๖๗-๒๕๖๙
				นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)		ไม่ว่าง		๒๕๖๗-๒๕๖๙
				พนักงานจ้าง				
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ตามภารกิจ	๑	พนักงานจ้าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙
			ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑	พนักงานจ้าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙
			ทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	พนักงานจ้าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙
			ทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	พนักงานจ้าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙
				กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม				
				นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น		ว่าง		๒๕๖๗-๒๕๖๙
				นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)		ไม่ว่าง		๒๕๖๗-๒๕๖๙

[illegible]

ที่	อำเภอ	เทศบาล	ตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่	ตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
			ตำแหน่งพนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ			
๕	มหาชนะชัย	สงยาง	ตามภารกิจ ทั่วไป ทั่วไป ทั่วไป	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) <u>สำนักงานปลัด อบต.</u>	ไม่ว่าง ไม่ว่าง ว่าง	ไม่ว่าง ไม่ว่าง ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
				นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) นิติกร (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้าง</u>	ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง	ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง	
				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ คนงาน นักการภารโรง พนักงานขับรถยนต์ <u>กองคลัง</u>	๑ ๒ ๑ ๑	๑ ๒ ๑ ๑	
				นักบริหารงานการคลังระดับต้น นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้าง</u>	ไม่ว่าง ไม่ว่าง ว่าง ว่าง	ไม่ว่าง ไม่ว่าง ว่าง ว่าง	
				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ตามภารกิจ ตามภารกิจ ตามภารกิจ	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	
				นักบริหารงานช่าง ระดับต้น นายช่างโยธา (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้าง</u>	ไม่ว่าง ว่าง	ไม่ว่าง ว่าง	
				ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ตามภารกิจ ตามภารกิจ ตามภารกิจ ทั่วไป	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	



ที่	อำเภอ	เทศบาล	ตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		ตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		หมายเหตุ		
			ประเภทพนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่จำนวนพนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับจำนวนพนักงานจ้าง		ปีทำการ	
๕	มหาชนะชัย	สงยาง			๑	พนักงานจ้าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หน่วยตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘
					ว่าง		นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘
					ว่าง		ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) 		

ที่	อำเภอ	เทศบาล	ตำแหน่งที่เสนอขอชดเชยกำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่		ตำแหน่งที่ ก.อบ.จังหวัดโดยให้กำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
			ประเภท	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวนพนักงานจ้าง	จำนวนพนักงานจ้าง		
๖	มหาชนะชัย	พระเสาร์	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่	จำนวนพนักงานจ้าง	ปีทำการใหม่	หมายเหตุ
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้าง	๑	๑	
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้าง	๑	๑	
				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
				นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น		ว่าง		
				นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)		ไม่ว่าง		
				พนักงานจ้าง				
			ทั่วไป	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	
			ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	
			ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	
				กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม				
				นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น		ว่าง		
				นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)		ไม่ว่าง		
				พนักงานจ้าง				
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	
				ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านโนนยาง				
				ครู		ไม่ว่าง		
				ครู		ไม่ว่าง		
				พนักงานจ้าง				
			ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑(ว่าง)	๑(ว่าง)	
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพระเสาร์				
				ครู		ว่าง	ว่าง	
				พนักงานจ้าง				
			ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	
			ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวดง				
				ครู		ไม่ว่าง	ไม่ว่าง	
				พนักงานจ้าง				
			ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแดง				
				ครู		ไม่ว่าง	ไม่ว่าง	
			ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	

ที่	อำนาจ	เทศบาล	ตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		ตำแหน่งที่ ก.อบ.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		หมายเหตุ
			ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	
๖	มหาชนชัย	พระเสาร์		กองส่งเสริมการเกษตร	ว่าง	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
				นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น	ว่าง	ว่าง	
				นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	ว่าง	ว่าง	
				กองสวัสดิการสังคม	ว่าง	ว่าง	
				นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	ว่าง	ว่าง	
				พนักงานจ้าง	๑	๑	
๗	มหาชนชัย	พิทยาด		หน่วยตรวจสวนภายใน	ว่าง	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
				นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	ว่าง	ว่าง	
				ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	ว่าง	ว่าง	
				รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	ว่าง	ว่าง	
				สำนักงานปลัด อบต.	ว่าง	ว่าง	
				นักบริหารงานทั่วไประดับต้น	ว่าง	ว่าง	
				นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ว่าง	ว่าง	
				นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	ว่าง	ว่าง	
				นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	ว่าง	ว่าง	
				นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	ว่าง	ว่าง	
				พนักงานจ้าง	๒	๒	
				ตามภารกิจ	๑	๑	
				ตามภารกิจ	๑	๑	
				ทั่วไป	๑	๑	
				ทั่วไป	๑	๑	
				พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	
				คนงาน	ว่าง	ว่าง	
				กองคลัง	ว่าง	ว่าง	
				นักบริหารงานการคลังระดับต้น	ว่าง	ว่าง	
				นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	ว่าง	ว่าง	
				นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	ว่าง	ว่าง	
				นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	ว่าง	ว่าง	
				พนักงานจ้าง	๑	๑	
				ตามภารกิจ	๑	๑	
				ตามภารกิจ	๑	๑	
				ตามภารกิจ	๑	๑	
				ทั่วไป	๑	๑	

ที่	อำเภอ	เทศบาล	ตำแหน่งที่เสนอขอทำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		ตำแหน่งที่ ก.อบ.จังหวัดยโสธร เสนอขอให้กำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		หมายเหตุ
			ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ปีที่กำหนด	
๗	มหาชนะชัย	ฟ้าหยาด		กองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	ว่าง	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	
				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ขก.)	ว่าง	ว่าง	
				พนักงานจ้าง พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	
			ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	
			ทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	
			ทั่วไป	คนงาน	๑	๑	
				กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น นักวิชาการศึกษา (ปก./ขก.)	ว่าง	ว่าง	
				พนักงานจ้าง	ไม่ว่าง	ไม่ว่าง	
			ทั่วไป	คนงาน	๑	๑	
				ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดมิ่งเมืองวราราม	ว่าง	ว่าง	
			ทั่วไป	ครู	ไม่ว่าง	ไม่ว่าง	
			ทั่วไป	ครู	ไม่ว่าง	ไม่ว่าง	
			ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างบ้านโนนธาตุ	ว่าง	ว่าง	
			ทั่วไป	ครู	ไม่ว่าง	ไม่ว่าง	
			ทั่วไป	ครู	ว่าง	ว่าง	
				กองส่งเสริมการเกษตร นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น เจ้าพนักงานการเกษตร (ปง./ขง.)	ว่าง	ว่าง	
			ทั่วไป	พนักงานจ้าง	๒	๒	
			ทั่วไป	พนักงานสูบน้ำ	ว่าง	ว่าง	
			ทั่วไป	พนักงานสูบน้ำ	ว่าง	ว่าง	
			ทั่วไป	พนักงานสูบน้ำ	๒	๒	

ที่	อำเภอ	เทศบาล	ตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		ตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่	ปีทำการใหม่	หมายเหตุ
			ประเภทพนักงานจ้าง	จำนวนพนักงานจ้าง	ประเภทพนักงานจ้าง	จำนวนพนักงานจ้าง				
๗	มหาชนะชัย	พ่ายขาด					หน่วยตรวจสอบภายใน			
๘	มหาชนะชัย	บึงแก		ไม่ว่าง			นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				ไม่ว่าง			ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				ไม่ว่าง			รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				ไม่ว่าง			นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				ไม่ว่าง			นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				ไม่ว่าง			นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				ไม่ว่าง			นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				ไม่ว่าง			เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				ไม่ว่าง			เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ป.ง./ช.ง.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
							พนักงานจ้าง			
			ตามภารกิจ	๑	ตามภารกิจ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
			ทั่วไป	๒	ทั่วไป	๒	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
			ทั่วไป	๑	ทั่วไป	๑	นักการภารโรง	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
			ทั่วไป	๑	ทั่วไป	๑	คนงาน	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
							กองคลัง			
				ไม่ว่าง			นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				ไม่ว่าง			นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				ไม่ว่าง			นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				ไม่ว่าง			เจ้าพนักงานพัสดุ (ป.ง./ช.ง.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
							พนักงานจ้าง			
			ตามภารกิจ	๑	ตามภารกิจ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
			ตามภารกิจ	๑	ตามภารกิจ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
			ตามภารกิจ	๑	ตามภารกิจ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
							กองช่าง			
				ไม่ว่าง			นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				ว่าง			วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				ไม่ว่าง			นายช่างโยธา (ป.ง./ช.ง.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				ว่าง			เจ้าพนักงานการประปา (ป.ง./ช.ง.)	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
							พนักงานจ้าง			
			ตามภารกิจ	๑	ตามภารกิจ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
			ตามภารกิจ	๑	ตามภารกิจ	๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	

ที่	อำเภอ	เทศบาล	ประเภท พนักงานจ้าง	ตำแหน่งที่เสนอขอให้หมดตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ปีที่กำหนด	หมายเหตุ
๘	มหาชนะชัย	บึงแก	ตามภารกิจ ทั่วไป	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ตามภารกิจ ทั่วไป	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
			ทั่วไป	คนงาน	๑	คนงาน	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
				นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	ว่าง	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.)	ไม่ว่าง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				พนักงานจ้าง		พนักงานจ้าง			
			ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
			ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			
				นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	ไม่ว่าง	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				พนักงานจ้าง		พนักงานจ้าง			
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบึงแก		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบึงแก			
				ครู	ว่าง	ครู	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				พนักงานจ้าง		พนักงานจ้าง			
			ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
			ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดพุทธอาราม		ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดพุทธอาราม			
				ครูผู้ช่วย	ว่าง	ครูผู้ช่วย	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				พนักงานจ้าง		พนักงานจ้าง			
			ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
			ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				กองสวัสดิการสังคม		กองสวัสดิการสังคม			
				นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น	ไม่ว่าง	นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				พนักงานจ้าง		พนักงานจ้าง			
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				หน่วยตรวจสอบภายใน		หน่วยตรวจสอบภายใน			
				นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	

[illegible]

ที่	อำเภอ	เทศบาล	ตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ตำแหน่งว่าง	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ตำแหน่งว่าง	ตำแหน่งว่าง	ตำแหน่งว่าง	ตำแหน่งว่าง
			ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ							
๙	มหาชนะชัย	หัวเมือง	ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) กองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง./ขง.)** พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	๑ ไม่ว่าง ว่าง ไม่ว่าง	ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) กองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง./ขง.)** พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	๑ ไม่ว่าง ว่าง ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน กองส่งเสริมการเกษตร นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	๑ ว่าง	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน กองส่งเสริมการเกษตร นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	๑ ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร หน่วยตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	ตามภารกิจ	๑ ไม่ว่าง	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร หน่วยตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	พนักงานจ้าง	๑ ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๑๐	มหาชนะชัย	ผืออี	ตามภารกิจ	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ขง.) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ขง.) พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	ตามภารกิจ	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ขง.) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ขง.) พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	๑ ๑ ๑	๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์ ภารโรง กองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ขง.)	ตามภารกิจ	ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์ ภารโรง กองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ขง.)	พนักงานจ้าง	ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ที่	อำเภอ	เทศบาล	ตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		ตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		หมายเหตุ
			ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	
๑๐	มหาชนะชัย	ผอ.อัย	ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง	2567-2568 2568-2569 2569-2570
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	
				กองช่าง		กองช่าง	
				นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	ไม่ว่าง	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	
				นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	
				เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง	เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	
				นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	ว่าง	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	
				พนักงานจ้าง		พนักงานจ้าง	
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	
			ทั่วไป	คนงาน	๑	คนงาน	
				กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
				นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	ว่าง	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	
				นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	
				พนักงานจ้าง		พนักงานจ้าง	
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ผือชัย		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ผือชัย	
				ครู	ไม่ว่าง	ครู	
				กองสาธารณสุข		กองสาธารณสุข	
				พนักงานจ้าง		พนักงานจ้าง	
			ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผือชัย		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผือชัย	
				ครู	ไม่ว่าง	ครู	
				พนักงานจ้าง		พนักงานจ้าง	
			ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	
				กองสวัสดิการสังคม		กองสวัสดิการสังคม	
				นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	ไม่ว่าง	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	
				กองส่งเสริมการเกษตร		กองส่งเสริมการเกษตร	
				-		-	



ที่	อำเภอ	เทศบาล	ตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		ตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		หมายเหตุ
			ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	
๑๐	มหาชนะชัย	ผอ.อีย	ทั่วไป	พนักงานสุบนำ หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)	๑ ไม่ว่าง	พนักงานจ้าง พนักงานสุบนำ หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)	๑ ไม่ว่าง ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ก.อบต.จังหวัดยโสธร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖


 (นายบรรลือ อนุชิตย)
 ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดยโสธร



องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาว
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร