



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
(แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร้อย
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

๑.หลักการและเหตุผล

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

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

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่าวัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาพบคนที่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์การจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติคุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้งต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ 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 การวางแผนตามความหมายนี้จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่ต้องการตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในละระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะ เป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อ การกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผล การปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิด ประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความ รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผน อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

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

๓. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง หน้าที่ความรับ ผิดและคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งการจัดระบบลูกจ้างตามลักษณะงานและกลุ่มงานลูกจ้าง

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

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

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

๗. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (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 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

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 ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มี ความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมี ลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณา ด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้อง ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่ง งานพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะ ทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปใน ส่วนราชนานั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

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

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง 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 ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนร่วม

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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

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

จุดอ่อน (Weakness=W)

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

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. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา**จุดแข็ง (Strength=s)**

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

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา ด้านสาธารณสุข

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๔. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน**จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

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

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ ที่รัฐบาลส่งเสริม

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 ภายใต้การควบคุมตรวจสอบการตามลำดับชั้นจากผู้อำนวยการกอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีการกลั่นกรอง ตรวจสอบความถูกต้องของงานได้ มีโอกาสผิดพลาดน้อย

โครงสร้างและการแบ่งส่วนงาน มีการแบ่งมอบอำนาจตามภาระหน้าที่ เป็นการกระจายอำนาจจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง มอบการตัดสินใจภายใต้บทบาทและหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีแนวทางเป็นไปภายใต้กฎหมาย เป็นการเพิ่มความคล่องตัวในการจัดการ สามารถติดตามประเมินผลได้ในส่วนหนึ่ง

๒. ระบบงาน ระบบการวางแผนโครงการ

ระเบียบ กฎหมายบางตัวเอื้อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการท้องถิ่น ตามศักยภาพของตนเอง ทำให้ชุมชนได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการของคนในชุมชน ในรูปการจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจากการจัดทำประชาคมแผนพัฒนาฯ และการจัดทำแผนชุมชนในทุกปี

ระบบงานมีความเป็นเอกภาพ เนื่องจากงานแต่ละงานมีคู่มือและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแสดงเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน และมีตำแหน่งที่เกื้อกูลกันสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้ เมื่อบุคลากรงานใดงานหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่อยู่

๓. การบริหารงานบุคคล

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

จุดอ่อน

๑. ด้านการเงินการคลังและงบประมาณ

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

๒. ด้านการบริหารและการวางแผนพัฒนา

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

๓. การบริหารงานบุคคล

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

๔. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร

๑. ขาดเครื่องจักรกลและเครื่องมือเครื่องใช้สมัยใหม่ ที่จะนำมาใช้งาน สำหรับที่มีใช้งานปัจจุบันทั้งประสิทธิภาพและคุณภาพต่ำ ไม่เอื้ออำนวยความสะดวก และมีจำนวนไม่เพียงพอกับความจำเป็น ต้องใช้งาน

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

โอกาส

๑. กฎหมาย พ.ร.บ. และระเบียบต่างๆ

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

อุปสรรค

๑. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี

ความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร ทำให้เด็กและเยาวชน รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม มาใช้ในชีวิตประจำวันที่ผิด ๆ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคมตามมา เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาผลการศึกษาดำกว่าเกณฑ์-การไม่ศึกษาต่อ ทำให้ภาคราชการต้องใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทำให้เสียโอกาสที่จะเอางบประมาณส่วนนี้ไปพัฒนาพื้นที่ด้านอื่น ๆ

๒. งบประมาณจัดสรรและงบอุดหนุน

รัฐบาลมีแนวโน้มลดงบประมาณจัดสรร และงบอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาน้อยลง

๓. นโยบายรัฐบาล

มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเกิดขึ้นหลายครั้ง ทำให้รัฐบาลขาดเสถียรภาพ นโยบายเปลี่ยนไปตามยุคตามสมัยและวาระทางการเมือง ทำให้การพัฒนาในบางด้านไม่ต่อเนื่องขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ มีการออกกฎหมายใหม่อยู่เรื่อย ซึ่งในการถือปฏิบัติต้องยึดตามกฎหมาย ระเบียบ เพื่อมิให้เกิดความผิดพลาดได้

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

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

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ได้แก่

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

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

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป 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 ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร
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 งานแก้ไขปัญหายาเสพติด 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
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๖.๔ ฯลฯ	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพ ๖.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา ๖.๕ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง 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	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติการ/ชำนาญการ								
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน								
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี								
ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

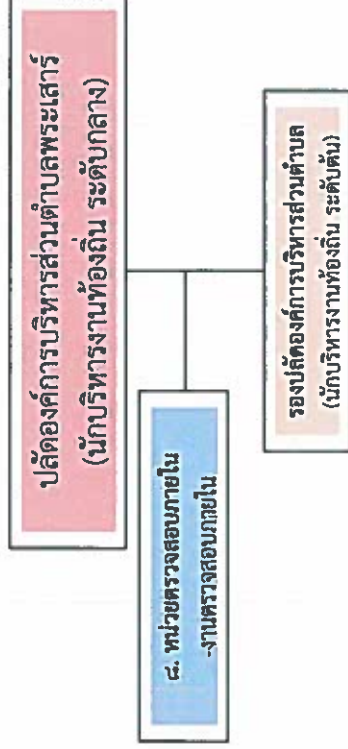
๒๑

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารสาธารณสุข ระดับต้น (ผอ.กอง สาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผอ.กอง การศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.วัดบ้านโนนยาง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
ศพด.บ้านพระเสาร์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.บ้านหัวดง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.บ้านแดง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๕๒	๕๒	๕๓	๕๓	-	+๑	-	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนแบ่งค่าครองชีพ ในระหว่างระยะเวลา ๓ ปี จำนวน			อัตราส่วนแบ่งค่าครองชีพ ในระหว่างระยะเวลา ๓ ปี จำนวน			การใช้จ่ายที่ต้องการเงินขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๐	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	-														
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑															เงินอุดหนุน
๕๒	ผู้ช่วยงานกองสวัสดิการ(นักบริหารงานสวัสดิการ พนักงานจ้าง)	คณ.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๕๐,๕๖๐	๔๕๐,๕๖๐	๔๕๐,๕๖๐	(๓๕,๒๒๐)
๕๓	ผู้ช่วยงานกองสวัสดิการ(นักบริหารงานสวัสดิการ พนักงานจ้าง)	คณ.	๑	๑	๑๕๒,๔๔๐		๑	๑	๑				๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๒๐๐,๒๔๐	๒๐๐,๒๔๐	๒๐๐,๒๔๐	(๑๒,๐๔๐)
๕๔	ผู้ช่วยงานกองสวัสดิการ(นักบริหารงานสวัสดิการ พนักงานจ้าง)	ป.ก.- ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	(๑๖,๐๔๐)
๕๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๕๒	๓๗	๔,๑๓๗,๕๔๐	๔๒๒,๐๐๐	๕๒	๕๒	๕๒				๖๕๕,๓๐๐	๖๕๕,๓๐๐	๖๕๕,๓๐๐	๓,๖๕๕,๓๐๐	๓,๖๕๕,๓๐๐	๓,๖๕๕,๓๐๐	
(๔)	รวม (๔)																		
(๕)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๗)	รวมไม่เก็บร้อยละ ๔๐																		
(๘)	ประมาณการรายจ่ายประจำปี																		

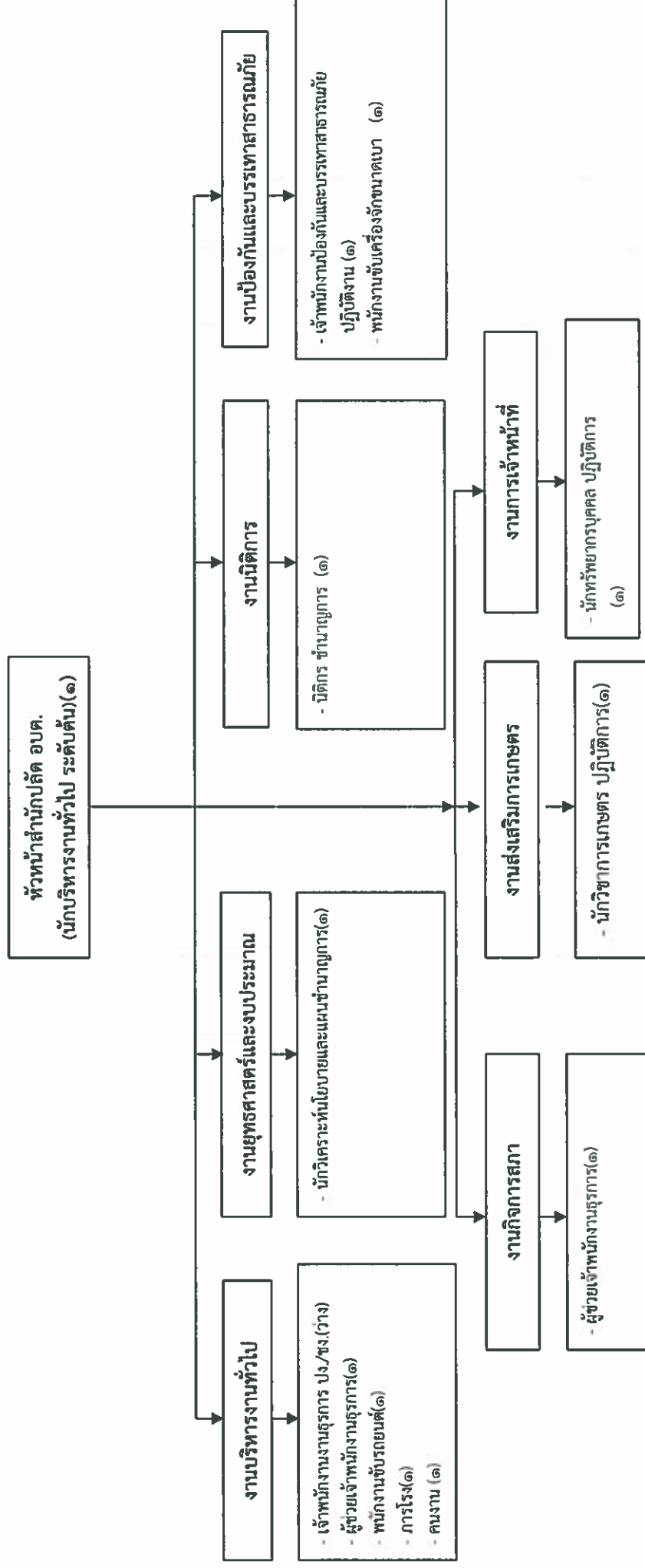
หมายเหตุ	ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่าย	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	เป็นเงิน	๓๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	(๓๗,๐๐๐,๐๐๐*๕/๑๐๐+๓๗,๐๐๐,๐๐๐) =	๓๘,๘๕๐,๐๐๐ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘	(๓๘,๘๕๐,๐๐๐*๕/๑๐๐+๓๘,๘๕๐,๐๐๐) =	๔๐,๗๕๐,๕๐๐ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	(๔๐,๗๕๐,๕๐๐*๕/๑๐๐+๔๐,๗๕๐,๕๐๐) =	๔๒,๖๕๐,๕๐๐ บาท

๑๐. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

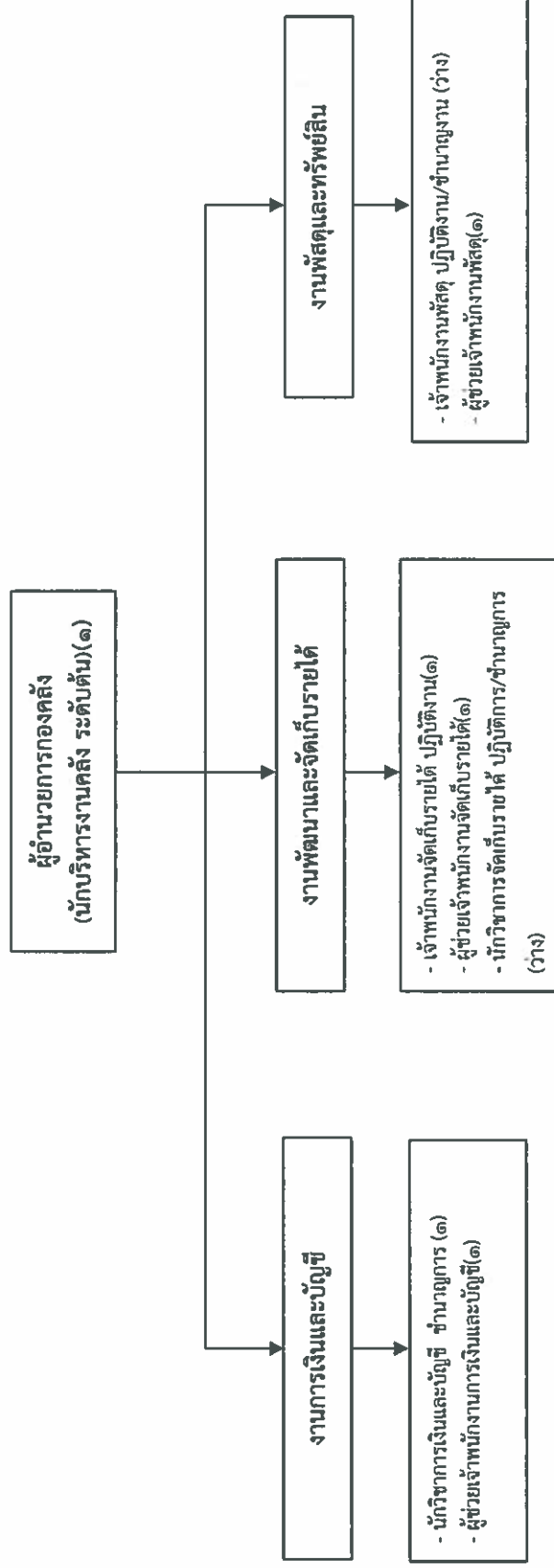


๑. ลำดับปลัด	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๖. กองสวัสดิการสังคม	๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานสาธารณูปโภค	๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๔ งานกิจการโรงเรียน ๔.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ	๕.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๕.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค ๕.๓ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๕.๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕.๕ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๕.๖ งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	๖.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๖.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา ๖.๕ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	๗.๑ งานตรวจสอบภายใน

โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

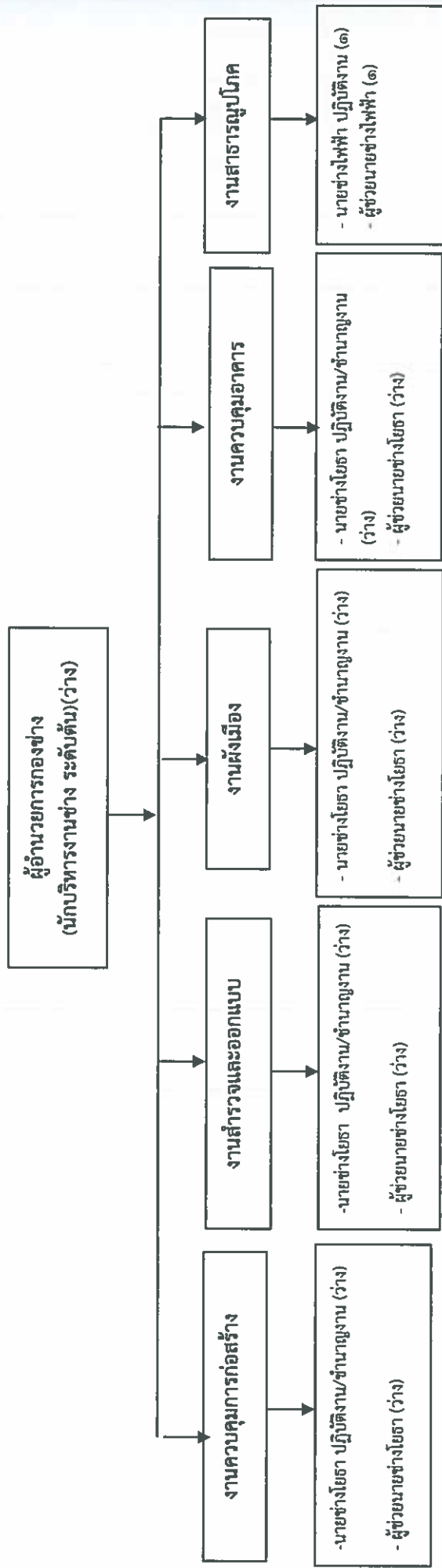


ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง	
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	๒	๒	๒	-	-	-	๓	๓



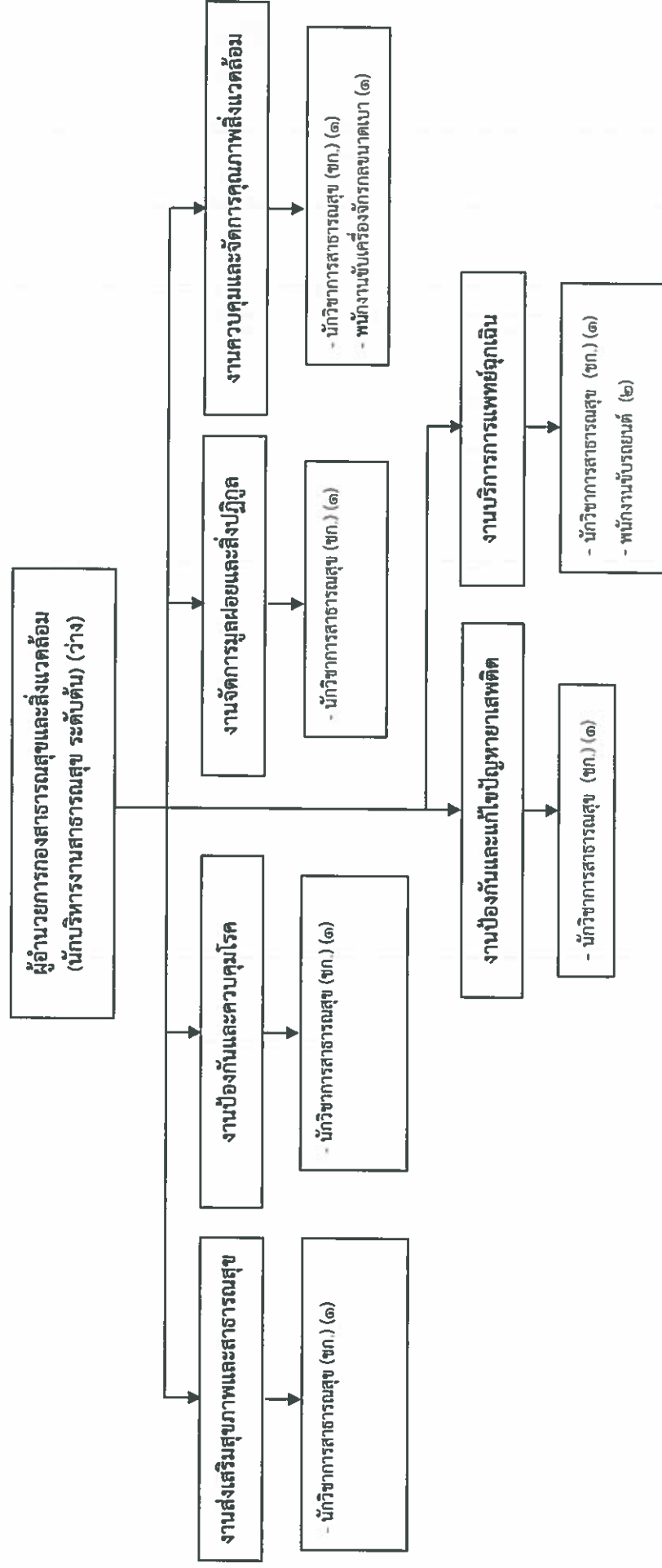
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	๑	๑	-	๒	-	-	๓	-	

โครงสร้างกองช่าง



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

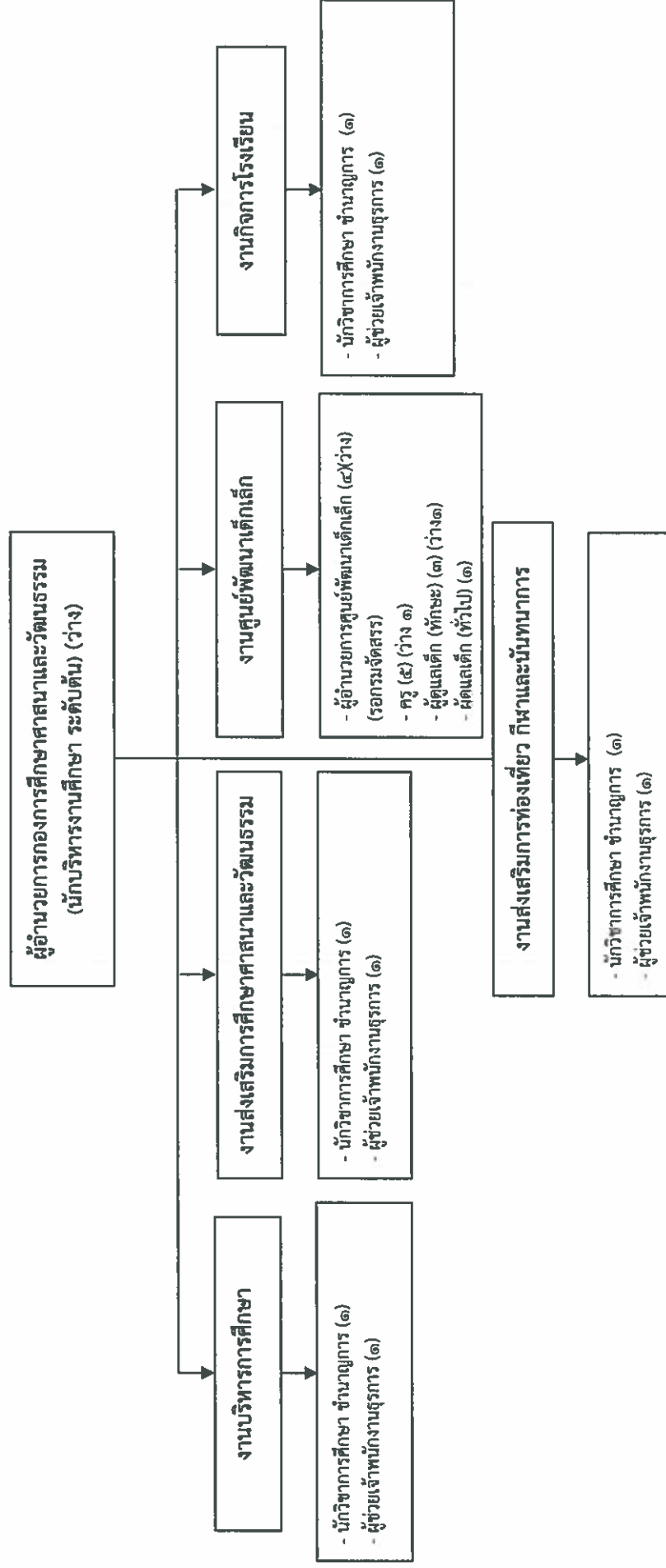
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



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

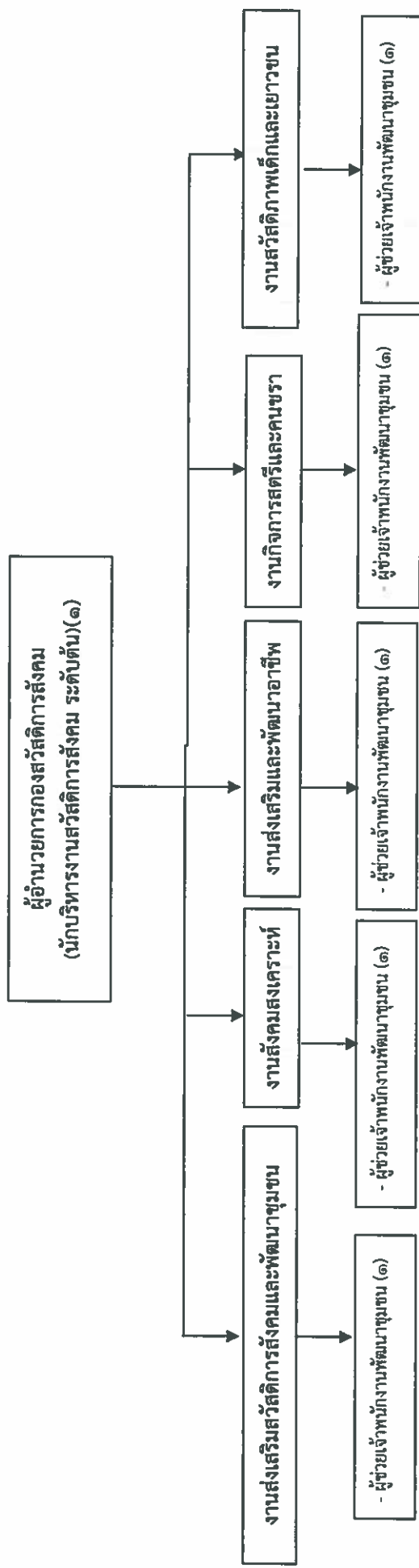
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓๐



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

โครงสร้างของสวัสดิการสังคม

[illegible]

1. The first part of the document is a title page. It contains the title "The Role of the State in the Development of the Economy" and the author's name "John Doe".

2. The second part of the document is an abstract. It provides a brief summary of the main findings and conclusions of the study.

3. The third part of the document is the introduction. It discusses the importance of the state in the development of the economy and the research objectives of the study.

4. The fourth part of the document is the literature review. It examines the existing research on the role of the state in the development of the economy.

5. The fifth part of the document is the methodology. It describes the research methods used in the study, including data collection and analysis techniques.

6. The sixth part of the document is the results and discussion. It presents the findings of the study and discusses their implications for the development of the economy.

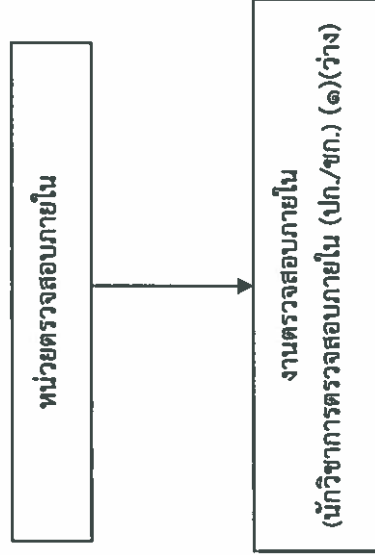
7. The seventh part of the document is the conclusion. It summarizes the main findings and conclusions of the study.

8. The eighth part of the document is the references. It lists the sources used in the study.

9. The ninth part of the document is the appendix. It contains additional information related to the study, such as data tables and figures.

10. The tenth part of the document is the index. It provides a list of keywords and their corresponding page numbers.

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคณลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด อบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	-	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๖๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	ว่างเดิม
๒	นายพิทักษ์ ไชยมรรค	ป.โท	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๑๒๐
๓	นางอุศุมพร จันเท	ป.โท	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ส่วนนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ส่วนนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๕๒๐ (๓๗,๔๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๐,๕๒๐
๔	นางสาวนันทิพย์ วะสาร	ป.ตรี	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๑๘,๕๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๕๐๐
๕	นายอรุณพล อุปมา	ป.โท	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๔๘,๕๒๐ (๓๗,๔๐๐x๑๒)	-	-	๔๔๘,๕๒๐
๖	นายทวี สุทธิ	ป.ตรี	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๓๒,๕๒๐ (๒๖,๐๕๐x๑๒)	-	-	๓๓๒,๕๒๐
๗	นางสาวอริยา ใจตรง	ป.ตรี	๔๔-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๔๔-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๓๘๕,๐๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๓๘๕,๐๔๐
๘	สอ อรุณย์ นาคหัวทอง	-	๔๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ชง.	๔๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ชง.	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๙	นางสาวอุไรวรรณ ศิริชุม	ปวช.	๔๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๔๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๑๐	นางสาวสุวิทย์พร จงกล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๓๒๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๓๒๐
๑๑	นายชัยณรงค์ อึ้งเจริญ	น.บ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๓,๓๒๐ (๑๓,๖๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๓,๓๒๐
๑๒	นายวารี จำปาเทศ	ป.๒	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๓	นายวราวุธ วงษ์จัน	น.บ	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายสมพงษ์ บุญราช	น.บ	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕			-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นางนุสรา คำแหง	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	คณ.	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	คณ.	๔๖๒,๒๔๐ (๓๔,๕๖๐x๑๒)	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๒	นางสาวอ้อย จันทะนันท์	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๗๖,๐๔๐ (๓๓,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๔๐
๓						๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๔	นางสาวณัฐวดี พาทินันท์	ป.วส.	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๖๕,๓๒๐ (๓๓,๗๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๕,๓๒๐
๕			๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ชง.	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)	-	-	ว่างเต็ม
๖	นางสุวรรี ตะเหียน	ป.โท		พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างควบคุมการถือ)			พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างควบคุมการถือ)		๒๐๓,๘๘๐ (๑๖,๕๔๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๘๘๐
๗	นางสาวสุนิษา ผาขาว	ป.วส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	๓๗๖,๖๔๐ (๓๔,๗๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๗๖,๖๔๐
๘	นางสาวเพียงตะวัน พดด้วง	ป.วส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๖๕,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๖๕,๓๒๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง		๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
๒	ว่าง		๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ชง.	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ชง.	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
๓	นายอมร ถิลา	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๓๖๕,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๖๕,๓๒๐
๔	ว่าง			พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างควบคุมการถือ)			พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างควบคุมการถือ)		๓๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๕	นายณัฐพล ตะเหียน	ป.วส.		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๖๕,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๕,๓๒๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นางจตุพร ศรีบุญ	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ค.ม.	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ค.ม.	๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	ว่างเดิม ๒๔๔,๒๔๐
๒	สพด.วัชรนันท์ นามแดง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างกรมจัดสรร
๓	นางพิชญ์ พรหมจริย์	ป.โท	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๘๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ข.ท.	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๖	ครู	ข.ท.	๒๔๔,๒๔๐	-	-	ว่างเดิม
๔	นางรุ่งนภา พนจันทร์	-	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๘๘	ครู	ข.ท./ข.ก.	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๘	ครู	ข.ท./ข.ก.	-	-	-	ว่างเดิม
๕	สพด.นันทพรเสวี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างกรมจัดสรร
๖	นางรุ่งนภา พนจันทร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างกรมจัดสรร
๗	นางสุวิมล จรรย์มา	-	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๘๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ข.ก.	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๗	ครู	ข.ก.	-	-	-	ว่างกรมจัดสรร
๘	นางสาวปาริณี มาดาบ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม
๙	นางรุ่งนภา พนจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐	สพด.นันทพรเสวี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างกรมจัดสรร
๑๑	นางสุวิมล พงษ์เกษม	ป.ตรี	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๘๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ข.ก.	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๙	ครู	ข.ก.	-	-	-	ว่างกรมจัดสรร
๑๒	นางสาวคำพรม สุโท	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างกรมจัดสรร
๑๓	สพด.นันทพรเสวี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๔	นางสำราญ อุ่นดี	ป.ตรี	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๘๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ข.ก.	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๘	ครู	ข.ก.	๑๖๔,๓๒๐ (๓๔,๑๓๐*๑๒)	-	-	๑๖๔,๓๒๐
๑๕	นางสำราญ อุ่นดี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๖	นางวัชรพงษ์ พิระภัก	ป.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	๑๖๔,๓๒๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นางสาวกัทวดี พรหมศรี	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ค.ม.	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ค.ม.	๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒	นายศรัณย์ สุวรรณวงษ์	ป.ช.	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ข.ก.	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ข.ก.	๒๔๔,๒๔๐	-	-	๒๔๔,๒๔๐
๓	นายพิชิต สุโท	ม.๓	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๔	นายเกียรติศักดิ์ พรทวี	ม.๓	-	พนักงานชั้นรถยนต์	-	-	พนักงานชั้นรถยนต์	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๕	นายเกียรติศักดิ์ พรทวี	ม.๓	-	พนักงานชั้นรถยนต์	-	-	พนักงานชั้นรถยนต์	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นายบรรณกิจ ศาสตริน	ป.โท	๔๕-๓-๑๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๕-๓-๑๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๒,๖๔๐ (๓๕,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๒	นางสาวนิศยา สุวรรณวงศ์	ป.ตรี		พนักงานจ้าง (ความถนัด) ผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน			พนักงานจ้าง (ความถนัด) ผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน		๑๔๒,๔๘๐		-	๑๔๒,๔๘๐

หน่วยงายตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง		๔๕-๓-๑๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๔๕-๓-๑๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)		-	ว่างเต็ม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานองค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น 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



องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสด็จ
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร



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

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ ประกอบ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ จึงกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

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

ข้อ ๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสมศักดิ์ ตะเคียน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

ที่ ๕๒๔/๒๕๖๗

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

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) มีประกาศเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และแก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดยโสธร ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๗ ได้เห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ จึงจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามบัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งแผนอัตรากำลังใหม่แนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๒๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสมศักดิ์ ตะเคียน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งแผนอัตรากำลังใหม่แบบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ที่ ๕๒๔/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๗

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน) ๔๔๘,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๓๖๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	ว่างเดิม
๒	นายทักษ์ โธระมรรค	ป.โท	๔๕-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๘,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	-	-	๕๖๕,๑๒๐
๓	นางอุศมพร จันเค	ป.โท	๔๕-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๑	ส่วนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๑	ส่วนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๕๖๐ (๓๗,๔๐๐x๑๒)	-	-	๔๙๐,๕๖๐
๔	นางสาวนันทิพย์ วะสาร	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๓๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๘,๔๐๐
๕	นายอรุณพล อุปภา	ป.โท	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๔๔๘,๕๖๐ (๓๗,๔๐๐x๑๒)	-	-	๔๔๘,๕๖๐
๖	นายทวี สุโพธิ์	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๓๑๒,๕๖๐ (๒๖,๐๘๐*๑๒)	-	-	๓๑๒,๕๖๐
๗	นางสาวอริยา ไชตรง	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๓๘๕,๐๔๐ (๓๕,๕๖๐*๑๒)	-	-	๓๘๕,๐๔๐
๘	-	-	๔๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๔๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๙	ล อ ยุกต์ นานาหัวทอง	ปวช.	๔๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๔๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๑๐	นางสาวอุไรวรรณ ศรีนง	ปวช.	-	พนักงานจ้าง(พนักงานธุรการ)	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานธุรการ)	-	๑๕๐,๓๖๐ (๑๒,๕๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๓๖๐
๑๑	นางสาวสุวิทย์ จงกล	ปวส.	-	พนักงานจ้าง(พนักงานธุรการ)	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานธุรการ)	-	๑๖๓,๓๒๐ (๑๓,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๓,๓๒๐
๑๒	นายชัยณรงค์ อู่เจริญ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๓	นายวารี จำปาเทศ	ป.๖	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๑๔	นายวุฒ วังจีน	ม.๖	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๑๕	นายสมพงษ์ บุญราช	ม.๖	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	๓๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นางสุภา คำแพง	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖,๒๔๐ (๓๘,๕๖๐x๑๒)	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๕๐
๒	นางสาวอ้อย จันทะนันท์	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๗,๖๐๐ (๓๑,๓๕๐ x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๕๐
๓		-	-	-	-	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๓๕,๕๓๖ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๔	นางสาวณัฐวดี พาทย์	ปวส.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๖,๕๒๐ (๑๓,๗๖๐ x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๕		-	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชง.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชง.	๓๖,๕๒๐ (๒๗,๐๑๐x๑๒)	-	-	ว่างเต็ม
๖	นางสุวารี ตะเคียน	ป.โท	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างควบคุมการกิจ)	-	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างควบคุมการกิจ)	-	๒๐๓,๘๘๐ (๑๖,๕๔๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๘๘๐
๗	นางสาวสุนันทา ผาษา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเงินและบัญชี	-	๑๗,๖๕๐ (๑๔,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๖๕๐
๘	นางสาวเพ็ญตะวัน พลกลิ่น	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖,๕๒๐ (๑๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๒๖๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
๒	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ชง.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ชง.	๒๕,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
๓	นายอมร ลีลา	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑๖,๕๒๐ (๑๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๒๖๐
๔	ว่าง	-	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างควบคุมการกิจ)	-	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างควบคุมการกิจ)	-	๓๕,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๕	นายณัฐพล ตะเคียน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖,๕๒๐ (๑๔,๑๑๐ x๑๒)	-	-	๑๖๕,๒๖๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นางจตุพรณ์ ศิริบุณย์	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	ว่างเดิม
๒	ศพล.วัฒนาโนนมา		๔๕-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๕-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๔๔,๒๔๐ (๒๐,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๒๔๐
๓	นางกัญญา พรหมเจริญ	ป.โท	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๘๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชท.	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๖	ครู	ชท.	-	-	-	ว่างขอกรมจัดสรร
๔	นาง วัง		๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๘๘	ครู	ชก./ชก.	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๘	ครู	ชก.	-	-	-	ว่างเดิม
๕	ศพล.บัวนพระเสวี			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม
๖	นางรุ่งรัตน์ จริยะมา		๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๘๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชก.	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๘	ครู	ชก.	-	-	-	ว่างขอกรมจัดสรร
๗	นางสาวปราณี มานา	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	
๘	นางวันภา พนาจันทร์	ป.ตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	
๙	ศพล.บัวนหวัด			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชก.	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๘	ครู	ชก.	-	-	-	
๑๐	นางสาวนิตย์ พงษ์เกษม	ป.ตรี	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๘๙	ครู	ชก.	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๙	ครู	ชก.	-	-	-	
๑๑	นางสาวคำพรรณ สุโพธิ์	ป.ตรี		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชก.	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๙	ครู	ชก.	-	-	-	
๑๒	ศพล.บัวนแดง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชก.	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๙	ครู	ชก.	-	-	-	
๑๓	นางสำราญ ชุ่มดี	ป.ตรี	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๘๘	ครู	ชก.	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๘	ครู	ชก.	-	-	-	
๑๔	นางสาววิมล			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชก.	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๘	ครู	ชก.	-	-	-	
๑๕	นางสาววิมล			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชก.	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๘	ครู	ชก.	-	-	-	
๑๖	นางสาววิมล			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชก.	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๘	ครู	ชก.	-	-	-	
๑๗	นางวิระพงษ์ หิระภาค	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๖๘,๓๒๐ (๑๔,๕๑๐*๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๒๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นางสาวกวิวิทย์ พรหมศิริ	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๘-๒๐๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๕-๓-๐๘-๒๐๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒	นางสาวกวิวิทย์ พรหมศิริ	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๘-๒๐๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๔๕-๓-๐๘-๒๐๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๓	นายศรีณัฐ สุวรรณวงษ์	ปวช.		พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-		พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔	นายพิชิต สุโพธิ์	ม.๓		พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕	นายเกียรติศักดิ์ ท้าวศรี	ม.๓		พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นายภรต ศาสตริน	ปโท	๔๕-๓-๑๓-๒๑๐๔-๐๐๓	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	คณ	๔๕-๓-๑๓-๒๑๐๔-๐๐๓	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	คณ	๔๒๖,๖๔๐ (๓๕,๒๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๒	นางสาวนิตยา สุวรรณวงศ์	ปตรี	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	-	พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	๑๔๖,๔๘๐	-	-	๑๔๖,๔๘๐

หน่วยงายตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๑๓-๒๑๐๔-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	๔๕-๓-๑๓-๒๑๐๔-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

(นายสมศักดิ์ ตะเคียน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาว

น/ก ๒๕



ที่ว่าการองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสด็จ
เลขที่ ๑๗๑๖
วันที่ ๒๕ ธ.ค. ๒๕๖๗
ภาค

ที่ ยส ๐๐๒๓.๑๔/ว ๑๒๑๘

ที่ว่าการอำเภอมหาชนะชัย
ถนนเรืองแสนกรรฐ์ ยส ๓๕๑๓๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฟ้าหยาด พระเสด็จ และหัวเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๑๓๖๑๑ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗

ด้วยจังหวัดยโสธรแจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร(ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยโสธร จำนวน ๑๑ แห่ง กำหนด ปรับปรุง/ปรับเกลีย และยุบเลิกตำแหน่งตามความเห็นคณะอนุกรรมการ พร้อมทั้งให้ถือเป็นมติในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้ส่งสำเนาประกาศและ แผนอัตรากำลังฉบับสมบูรณ์ให้ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ภายในวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๘

- เรียน หมวก อบต.

นอ. ฆนช.ร.ม. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เพื่อไปรณกรรม

สุวิทย์

(นางสาวสุวิทย์พร จงกล)

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ขอแสดงความนับถือ

๑/๕

(นายศรี ศรีพุทธรินทร์)

นายอำเภอมหาชนะชัย

- เพื่อดำเนินการ
ส.อ. ๑๗๑๖๑๗๑๗

๑๗๑.

(นางอุทุมพร จันท)

หัวหน้าสำนักงาน

๑๑/๑๑/๑๑

(นายพิทักษ์ ไสยมรรค)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษารายการแผน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสด็จ

๑๗๑.

นายสมศักดิ์ ตะเคียน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสด็จ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร. ๐-๔๕๗๙-๔๒๒๘

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร : “ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน”

ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๑๓๖๑๑



ที่ว่าการอำเภอหาชนะชัย
เลขที่รับ..... 568
รับวันที่..... 20 ธ.ค. 67
เวลา..... ศาลากลางจังหวัดยโสธร
ถนนแจ้งสนิท ยส ๓๕๐๐๐

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอป่าติ้ว อำเภอทรายมูล และอำเภอค้อวัง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีการเห็นชอบกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยโสธร จำนวน ๑๑ แห่ง กำหนด ปรับปรุง/ปรับเกลี่ย และยุบเลิกตำแหน่งตามความเห็นคณะกรรมการ พร้อมทั้งให้ถือเป็นมติในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้ส่งสำเนาประกาศและแผนอัตรากำลังฉบับสมบูรณ์ให้ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ภายในวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๘

ขอแสดงความนับถือ

(นายชาญชัย ศรีศรีวิชัย)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร
ประธาน ก.อบต.จังหวัดยโสธร

เรียน ผอ.มาตฐาน

- จิตติพร พล.ท. ๑๖๐๒

เมื่อทบทวนแล้วเห็นดีด้วย

- จิตติพร พล.ท. ๑๖๐๒

นางบังคณา เกษาลี
จังหวัดอำนาจเจริญ
๒๕-๑๒-๖๗

๒๕/๑๒

(นายศรี ศรีพุทธรินทร์)
นายอำเภอหาชนะชัย

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

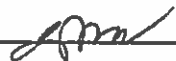
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๔๕๗๑ ๓๐๓๕ ต่อ ๒๑, ๒๒

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร “ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน”

บัญชีการเห็นชอบการกำหนดตำแหน่ง และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
 แนนทายหนังสือจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๑๗๖๑ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗

ลำดับ	อำเภอ	อบต.	ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม /ตัดโอน ปรับปรุง ปลัดเกลี้ย / ยุบเลิกตำแหน่ง	ปีที่ กำหนด	การพิจารณาของ ก.อบค.จังหวัดยโสธร	หมายเหตุ (เงื่อนไข)
๑	เมืองยโสธร	สิงห์		<u>กองช่าง</u> นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ปรับปรุงตำแหน่งจากประเภทวิชาการเป็นประเภททั่วไป
๒	กุดชุม	กุดชุม		<u>สำนักปลัด อบต.</u> นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) <u>กองสวัสดิการสังคม</u> นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	- - -	ไม่เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ	เนื่องจากตำแหน่งนี้มีความจำเป็นและสำคัญ เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายก่อนข้างจะสูง เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายก่อนข้างจะสูง
๓	กุดชุม	โพนงาม	ตามภารกิจ	<u>กองช่าง</u> <u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
			ตามภารกิจ	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> <u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	โดยให้ยุบตำแหน่งคนงาน (ทั่วไป) เมื่อว่าง ๓ อัตรา
๔	มหาชนะชัย	ฟ้าหยาด		<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> นักสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	โดยให้ยุบตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เมื่อว่าง
๕	มหาชนะชัย	พระเสาร์		<u>กองคลัง</u> นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	โดยให้ยุบตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) เมื่อว่าง
๖	มหาชนะชัย	หัวเมือง	ตามภารกิจ	<u>กองคลัง</u> <u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
			ทั่วไป	<u>กองช่าง</u> <u>พนักงานจ้าง</u> พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> นักสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	โดยให้ยุบตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เมื่อว่าง
			ตามภารกิจ	<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
			ทั่วไป	<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u> <u>พนักงานจ้าง</u> คนงาน	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
๗	คำเขื่อนแก้ว	โพนทัน		<u>กองสวัสดิการสังคม</u> เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
๘	คำเขื่อนแก้ว	ลุมพุก		<u>กองสวัสดิการสังคม</u> นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ	กำหนดใหม่ กำหนดใหม่ กำหนดใหม่



ลำดับ	อำเภอ	อบต.	ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม /ตัดโอน ปรับปรุง ปลัดเกลียว / ยุบเลิกตำแหน่ง	ปีที่ กำหนด	การพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัดยโสธร	หมายเหตุ (เงื่อนไข)
๙	ไทยเจริญ	ไทยเจริญ	ทั่วไป ทั่วไป ตามภารกิจ ทั่วไป ทั่วไป ทั่วไป	สำนักงานปลัด อบต. พนักงานจ้าง กองคลัง พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ กองช่าง พนักงานจ้าง กองสวัสดิการสังคม พนักงานจ้าง	๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ	กำหนดใหม่ กำหนดใหม่ กำหนดใหม่ กำหนดใหม่ กำหนดใหม่ กำหนดใหม่
๑๐	ไทยเจริญ	สัมผ่อ	ทั่วไป ทั่วไป ทั่วไป	สำนักงานปลัด อบต. พนักงานจ้าง พนักงานจ้าง พนักงานจ้าง	๒๕๖๗ - -	เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ	กำหนดใหม่ เนื่องจากความจำเป็นและปริมาณงานยังไม่เหมาะสม เนื่องจากความจำเป็นและปริมาณงานยังไม่เหมาะสม
๑๑	เลิงนกทา	สามแยก		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่

ก.อบต.จังหวัดยโสธร มีมติเห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๗

(นายบรรลือ อนุมาชัย)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดยโสธร



เอกสารประกอบ
การขอความเห็นชอบปรับปรุง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

- สำเนาคำสั่งคณะกรรมการฯ
- สำเนารายงานการประชุมฯ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

ที่ ๔๔๕/๒๕๖๗

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

.....

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

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เหมาะกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งการค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล และของรัฐที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล จึงอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังต่อไปนี้

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

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ ดังนี้

ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความ ยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ ตลอดจนการค่าใช้จ่าย ที่จะต้องจ่ายในการบริหารงานบุคคล และงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในแต่ละปี ซึ่งสาระสำคัญที่จะนำมา กำหนดเป็นประเด็นในการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่าต้องการกำลังคนประเภทพนักงานจ้างเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น จำนวนพนักงานจ้างหรือตำแหน่งที่ต้องการปรับเพิ่มเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้น ในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของแต่ละคนที่มีอยู่การพัฒนาการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้คนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายสมศักดิ์ ตะเคียน)

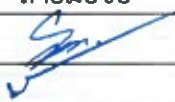
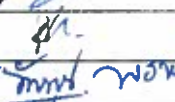
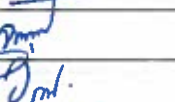
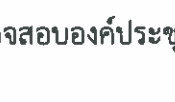
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

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

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

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมให้ทราบ
ประธาน (นายก) ตามคำสั่งที่ ๑๕๑/๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๗ เนื่องจากมีความ
จำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงได้เรียกประชุมคณะกรรมการฯ ครบ
ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
ประธาน(นายก) - ไม่มี

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

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

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยแต่งตั้งจาก

- นายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็น
ผู้ช่วยเลขานุการ

ซึ่งในขั้นตอนนี้ทางท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสารีได้ดำเนินการ
เรียนร้อยแล้ว

๒. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ กำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การ พัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ประกอบกับนโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้อง ดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย กำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการพิจารณาภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดว่าจะมีการกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาของ อบต. ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างถึงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปี ที่รายงานต่อสภา อบต. ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่า แต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด แล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้จ่ายกำลังคน

สำรวจประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิด ประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อบต. นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) กำหนดให้นำข้อมูลพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถาวรโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วน ราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลง วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแท่ง) ตามตัวอย่างที่กำหนดและหนังสือที่ เกี่ยวข้องอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติ ตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

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

๒) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๘๔๙ ลว. ๕ มี.ค. ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/ พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

และหนังสืออื่นที่เกี่ยวข้อง

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

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

๘. อัตรารายประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจาก เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

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

ประธาน (นายก)
นางนุสรา คำแพง
ผอ.กองคลัง

เชิญส่วนราชการที่มีความจำเป็นปรับกรอบอัตรากำลัง ชี้แจง
เนื่องด้วย อบต.พระเสาร์ มีภารกิจงาน ที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการจัดเก็บรายได้ ซึ่งมี
ลักษณะ งานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะทางการปรับปรุง การ
จัดเก็บภาษีต่าง ๆ วิธีการ จัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่นขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น การตรวจรับแบบแสดง รายการคำร้องหรือคำขอของผู้เสียภาษีและ
ค่าธรรมเนียม ปรับปรุงแบบแสดงรายการ คำร้อง คำขอของ ผู้เสียภาษีให้เหมาะสม รับชำระ
เงิน เขียนใบเสร็จรับเงินและลงบัญชี จัดทำทะเบียนและรายการต่าง ๆ เก็บรักษาหลักฐาน
การเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบ
และประเมินภาษีการเก็บรักษา และนำส่งเงินเป็นต้น และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงขอ
ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๔๕-๓-๐๔-
๓๒๐๓-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา และให้ยุบเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เมื่อว่าง

นายพิทักษ์ ไสระมรรค
รองปลัด อบต.รก.
ปลัด อบต.

ได้ทำการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนในการดำเนินการตามอำนาจ
หน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนา พิจารณาจากปริมาณงานที่มีอยู่ใน
ปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดที่เพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าแล้ว
รายละเอียดตามบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ จึงขอปรับปรุง
ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลดังกล่าวและให้ยุบเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เมื่อว่าง

ประธาน (นายก)

มีท่านใดจะแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มี

ประธาน (นายก)
นางนุสรา คำแพง
ผู้อำนวยการกองคลัง

ให้ ผอ.กองคลัง ชี้แจงในเรื่องภาระค่าใช้จ่ายนั้นไม่ทราบว่าจะเกิน ๔๐ % หรือไม่
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๘ ตามเอกสารหมายเลข ๔
เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๑,๕๑๘,๑๐๑/๓๙,๐๐๐,๐๐๐ *๑๐๐ = ๒๙.๕๓
และข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและ ประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๓,๓๑๑,๙๖๓/๔๐,๓๙๒,๕๐๐ *๑๐๐ = ๓๒.๖๓ และค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร แบบแสดง
รายจ่ายด้านบริหารงานบุคคลนัยมาตรา ๓๕ แห่งตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยังไม่เกิน ๔๐%

มติที่ประชุม

รับทราบ

นายก (ประธาน)	ขอมติที่ประชุมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้
	ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้
	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
มติที่ประชุม	มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์
ประธาน(นายก)	เมื่อกรรมการฯ ได้มติดังกล่าวแล้ว จึงมอบให้เลขานุการดำเนินการต่อไป และ ผู้บังคับบัญชา
	ตามลำดับชั้นตรวจสอบในรายละเอียด พร้อมทั้งให้ผู้อำนวยการกองคลังดูรายละเอียด
	เกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
มติที่ประชุม	รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)
	ไม่มี
ประธาน (นายก)	ปิดการประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.



(นางสาวน้ำทิพย์ วรรณสาร)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม



(นายสมศักดิ์ ตะเคียน)
ประธานกรรมการฯ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

เอกสาร ๑-๕
ประกอบการขอความเห็นชอบ
ปรับปรุง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

แบบขออนุมัติ ยุบเลิก และหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงาน อบต.				จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งอยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)		
๑.	กองคลัง พนักงานส่วนตำบล	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	- เนื่องด้วย อบต. พระเสาร์ มีภารกิจงาน ที่ต้อง ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการจัดเก็บรายได้ ซึ่งมี ลักษณะ งานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิชาการ วิจัย และเสนอแนะทางการปรับปรุง การจัดเก็บภาษี ต่าง ๆ วิธีการ จัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การ ตรวจรับแบบแสดง รายการค่าธรรมเนียม ปรับปรุงแบบแสดง เสียภาษีและค่าธรรมเนียม ปรับปรุงแบบแสดง รายการ ค่าร้อง คำขอของผู้เสียภาษีให้เหมาะสม รับ ชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงินและลงบัญชี จัดทำ ทะเบียนและรายการต่าง ๆ เก็บรักษาหลักฐานการ เสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ออก หมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบ และ ประเมินภาษีการเก็บรักษา และนำส่งเงินเป็นต้น และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงขอปรับปรุง ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลดังกล่าว	๒๒/๘	๔/๑	๑/-	๐/๑	๐/๑	๐/๑	ไม่อยู่	

(นายพิทักษ์ โสระมรรค)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

(นายสมศักดิ์ ตะเคียน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ อำเภอห้วยชนะชัย จังหวัดยโสธร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและ ความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
๑	กองคลัง พนักงานส่วนตำบล	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	ข้อกำหนด ตำแหน่ง ใหม่ จำนวน ๑ อัตรา	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	กองคลัง พนักงานส่วน ตำบล	- เนื่องจาก อบต.พระเสาร์ มีภารกิจงาน ที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการจัดเก็บรายได้ ซึ่งมีลักษณะ งานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์วิจัย และเสนอแนะทางการปรับปรุง การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ วิธีการ จัดเก็บ ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การตรวจรับแบบแสดงรายการคำร้องหรือคำขอของผู้เสียภาษีและค่าธรรมเนียม ปรับปรุงแบบแสดงรายการ คำร้องคำขอของผู้เสียภาษีให้เหมาะสม รับชำระเงินเขียนใบเสร็จรับเงินและลงบัญชี จัดทำทะเบียนและรายการต่าง ๆ เก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบสวน และประเมินภาษีการเก็บรักษา และนำส่งเงินเป็นต้น และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงขอปรับปรุงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลดังกล่าว	ไม่อยู่	

(นายพิทักษ์ ไสระมรรค)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

(นายสมศักดิ์ ตะเตียน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

บัญชีแสดงรายการจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ อำเภอมาหาชะยชัย จังหวัดยโสธร

รายการจ่ายประจำปี		รายการจ่าย	รายการจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง							หมายเหตุ	
ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวนเงิน ที่เพิ่ม(บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการหมวด พนักงานส่วนตำบล (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายการหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	
๓๗,๐๐๐,๐๐๐	๓๗,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	๕.๔๑	๗,๑๕๘,๕๑๙	๑๘.๓๖	๒,๘๙๐,๒๔๐	๗.๔๑	๑,๔๖๙,๓๔๒	๑๑,๕๑๘,๑๐๑	๒๙.๕๓	



(นางนุสรา คำแพง)
ผู้อำนวยการกองคลัง



(นายพิทักษ์ โสรธรรมรงค์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง ๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓๐๑๑
องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาวร์ อำเภอมหาชนชัย จังหวัดยโสธร

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	คำอธิบายเนื้องาน		เวลาที่ใช้ทำงาน/ ราย (นาท.) (๓)	ปริมาณงาน (วันต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท.) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ (๖)
		งานวันละ ชม.	คิดเป็นนาท.				
๑	การจัดทำโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน(Ltax Online และ Ltax GIS)	๑.๐๐	๓๐	๓๐	๒๐๐	๖๐๐๐	๐.๐๗
๒	จัดเก็บภาษีท้องถิ่น ภาษีป้าย ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ให้เป็นไปตามเป้าหมาย	๑.๐๐	๑๐	๑๐	๙๐๐	๙,๐๐๐	๐.๑๑
๓	จัดทำบันทึก ออกใบเสร็จ/ใบแจ้งหนี้ และออกจัดเก็บค่าขยะ ตามข้อบัญญัติ อบต.	๑.๐๐	๓๐	๓๐	๑๒๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๔	งานรับ ตรวจสอบ ออกใบอนุญาต และจัดเก็บค่าธรรมเนียมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ตาม พรบ.สาธารณสุข	๑.๐๐	๑๘๐	๑๘๐	๓๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
๕	ออกใบอนุญาต จัดเก็บค่าธรรมเนียมต่างๆ	๑.๐๐	๓๐	๓๐	๒๐	๖๐๐	๐.๐๑
๖	บันทึกฐานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑.๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๗๓๖	๑๔๗,๒๐๐	๑.๗๘
๗	งานตรวจสอบและจัดทำบัญชีที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา (ผ.ท.๕)	๑.๐๐	๓๐	๓๐	๒๐	๖๐๐	๐.๐๑
๘	งานรับและตรวจสอบแสดงรายการทรัพย์สินหรือแบบคำร้องของผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่นๆ	๑.๐๐	๑๕	๑๕	๓๖๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
๙	งานจัดเก็บ และชำระเงินรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียมอื่นๆ	๑.๐๐	๑๕	๑๕	๓๖๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
๑๐	งานตรวจสอบและจัดทำบัญชีรายชื่อยุติบัตรแสดงรายการทรัพย์สินหรือคำร้องภายในกำหนด และรายชื่อยุติบัตรภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ ภายในกำหนดของแต่ละปี	๑.๐๐	๓๐	๓๐	๒๐	๖๐๐	๐.๐๑
๑๑	งานปรับปรุงข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ผ.ท.๑,๒,๓,๔,๕,๖,๙,๑๑,๑๒,๑๓)	๑.๐๐	๖๐	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๑๒	งานระบบข้อมูลรายรับ ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ E-Laas	๑.๐๐	๒๐	๒๐	๔๐๐	๘,๐๐๐	๐.๑๐
๑๓	ปรับปรุงข้อมูลที่ดิน ที่ได้รับจากกรมที่ดิน ตาม มาตรา ๑๐ พรบ.ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	๑.๐๐	๖๐	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๑๔	จัดสร้างงานการจัดทำตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการในระบบข้อมูลกลางของ อบต. (Info)	๑.๐๐	๖๐	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
๑๕	จัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์	๑.๐๐	๒๐	๒๐	๒๐	๔๐๐	๐.๐๐
๑๖	จัดเก็บภาษีนอกสถานที่	๑.๐๐	๖๐	๖๐	๗๓๖	๕๔,๑๖๐	๐.๕๓
๑๗	งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๑.๐๐	๖๐	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
รวม							๓.๐๙

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล
(นางนุสรุ คำแพง)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล
(นายพิทักษ์ โสมมรรค)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาวร์ รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาวร์

-กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

๑. ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๔๕-๓-๐๐๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	ว่าง	-	-	
๒	๔๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ไม่ว่าง	-	-	
		สำนักปลัด				
๓	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ไม่ว่าง	-	-	
๔	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ว่าง	-	-	
๕	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	-	
๖	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ไม่ว่าง	-	-	
๗	๔๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
๘	๔๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ไม่ว่าง	-	-	
๙	๔๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ไม่ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
๑๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)				
๑๒	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างทั่วไป				
๑๓	-	ภารโรง	ไม่ว่าง	-	-	
๑๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ไม่ว่าง	-	-	
๑๕	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	

๒. ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๔๕-๓-๐๔-๓๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	-	
๔	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ว่าง	-	-	
๕	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	กำหนดเพิ่ม	๑	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	-	
๗		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง	-	-	
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	-	

๓ ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ว่าง	-	-	
๒	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ว่าง	-	-	
๓	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๔		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ว่าง	-	-	
๕		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	-	

๔ ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ว่าง	-	-	
๒	๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ไม่ว่าง	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านโนนยาง					
๓	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๑๘๖	ครู	ไม่ว่าง	-	-	
๔	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๑๘๘	ครู	ว่าง	-	-	
๕	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ว่าง	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพระเสาร์					
๖	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๑๘๗	ครู	ไม่ว่าง	-	-	
๗	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	
๘	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวดง					
๙	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๑๙๐	ครู	ไม่ว่าง	-	-	
๑๐	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแดง					
๑๑	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๑๘๙	ครู	ไม่ว่าง	-	-	
๑๒	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	ว่าง	-	-	
	-	พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างตามภารกิจ)				
๑๓	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	

๕ ส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๔๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ว่าง	-	-	
๒	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ไม่ว่าง	-	-	
๓		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๔		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ไม่ว่าง	-	-	
๕		พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	ไม่ว่าง	-	-	
		พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	ไม่ว่าง	-	-	

๖ ส่วนราชการ กองกองสวัสดิการสังคม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ไม่ว่าง	-	-	
๒	-	<u>(พนักงานจ้างตามภารกิจ)</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	-	

๗ ส่วนราชการ หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ว่าง	-	-	

(นายพิทักษ์ โสระมรรค)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์

(นายสมศักดิ์ ตะเคียน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเสาร์



องค์การบริหารส่วนตำบลพระเสวร์
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร