

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔)



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ
อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลฮีเซ	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๒๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๐

ภาคผนวก

- สำเนารับรองกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- สำเนาคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ
- บันทึกการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยมีโครงสร้างการส่วนราชการและระดับตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจตามหน้าที่เพื่อไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังพนักงานตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและข้อมูลอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลอีเซเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตามโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน การกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงเสนอแผนอัตรากำลังเสนอต่อคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษ) พิจารณาความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรบุคคล และประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ ให้เหมาะสมต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ
อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศ ก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง กำหนดสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดส่วนราชการหลักให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด โดยให้กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในทุกแห่ง และให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนแปลงส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย/กลุ่มงาน ให้สอดคล้องกับชื่อตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพที่เพิ่มมากขึ้น

ฯลฯ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโอ๊ะโฮะ เพื่อพิจารณาและจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลโอ๊ะโฮะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

- การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

- การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะก่อให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปได้โดยมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมเพื่อขนส่งผลผลิตการเกษตรไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าชุมชนมีไม่พอเพียง
- ๑.๓ ปัญหาน้ำอุปโภค บริโภค ไม่เพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย
- ๒.๒ ประชาชนขาดทักษะในการประกอบอาชีพ
- ๒.๓ ประชาชนว่างงาน
- ๒.๔ ต้นทุนการทำการเกษตรสูง

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ พหุติกรรมเสี่ยงของกลุ่มวัยรุ่น
- ๓.๒ การแตกแยกทางความคิดทำให้เกิดความไม่เข้าใจกันของคนในชุมชน
- ๓.๓ ขนบธรรมเนียมประเพณีถดถอยลง
- ๓.๔ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ บริเวณพื้นที่ที่จำกัดของทำการองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๒ ขาดอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ทันสมัยในการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- ๔.๓ งบประมาณมีไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ การจัดการระบบขยะ
- ๕.๒ พหุติกรรมของประชาชนก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ การทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๔ ขาดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ปัญหาด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ การวางผังชุมชน การจัดบ้านเรือนที่อยู่อาศัยไม่เป็นระเบียบไม่ถูกสุขลักษณะ
- ๖.๒ ราษฎรให้ความใส่ใจสุขภาพตนเองน้อย ขาดความรู้ด้านสุขอนามัยที่ดี
- ๖.๓ การให้ความสำคัญในด้านการรักษามากกว่าการป้องกัน
- ๖.๔ การได้รับการบริการสุขภาพที่ไม่เท่าเทียมกัน

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ บุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย
- ๗.๒ การขาดการส่งเสริมรณรงค์การอนุรักษ์ วัฒนธรรมประเพณีที่มีมาดั้งเดิม
- ๗.๓ ปัญหาที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านไม่ได้รับการให้ความสนใจจากประชาชน

เท่าที่ควร

- ๗.๔ ปัญหาการขาดการสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
- ๑.๒ สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๓ ระบบประปาหมู่บ้าน / ประปาภูมิภาค
- ๑.๔ ขอขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
- ๑.๕ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๖ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทั้งตำบล
- ๑.๗ มีระดับเพลิงและรถน้ำไว้บริการประชาชน
- ๑.๘ น้ำเพื่ออุปโภคบริโภค และการเกษตร

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ ส่งเสริมการมีงานทำ
- ๒.๓ การสร้างระบบเศรษฐกิจในชุมชน
- ๒.๔ มีศูนย์สินค้าโอท็อปประจำหมู่บ้าน

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ มีสภาพชีวิตที่มั่นคงและปลอดภัย
- ๓.๒ ปัญหาอาชญากรรมลดลง
- ๓.๓ เด็กและเยาวชนห่างไกลยาเสพติด
- ๓.๔ การให้การสงเคราะห์ผู้ยากไร้
- ๓.๕ การได้รับสวัสดิการ
- ๓.๖ อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ต้องการได้รับการบริการที่ดีจากส่วนราชการ
- ๔.๒ การได้รับความช่วยเหลืออย่างทันที่จากทางราชการ
- ๔.๓ ขยายที่สำหรับก่อสร้างอาคารต่างๆ
- ๔.๔ มีระดับเพลิงและรถน้ำไว้บริการประชาชน
- ๔.๕ บริการแพทย์ฉุกเฉิน

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ การปรับปรุงทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสำหรับท่องเที่ยว
- ๕.๒ ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบูรณาการท่องเที่ยวกับหน่วยงาน
- ๕.๓ การอนุรักษ์และฟื้นฟูสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่และยั่งยืน

๖. ความต้องการด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ กฎหมายควบคุมการวางผังชุมชน การจัดบ้านเรือนที่อยู่อาศัยให้ถูกสุขลักษณะ
- ๖.๒ ประชาสัมพันธ์ให้ราษฎรหันมาใส่ใจสุขภาพตนเองและเพิ่มความรู้ด้านสุขอนามัยที่ดี
- ๖.๓ ส่งเสริมให้ความสำคัญในการป้องกันมากกว่าการรักษา

๗. ความต้องการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดการเรียนการสอน อุปกรณ์ที่ทันสมัยให้กับโรงเรียน
- ๗.๒ ส่งเสริมรณรงค์การอนุรักษ์ วัฒนธรรมประเพณีที่มีมาดั้งเดิม
- ๗.๓ ส่งเสริม และประชาสัมพันธ์ให้รักการอ่านหนังสือทุกชนิด
- ๗.๔ ส่งเสริมงบประมาณสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค -บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๓) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๓) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๔) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่ตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติให้มีความสมดุล
๖. การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๒. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น.....๓๙.....อัตรา เนื่องจากการดำเนินงานที่ผ่านมา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการทั้ง ๖ ส่วน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอีเซให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ มีความประสงค์กำหนดภารกิจ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสารบรรณ -งานรัฐพิธี -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานวิชาการ -งานงบประมาณ -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๑.๓ งานกฎหมาย และคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกฎหมายและนิติกรรม -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติ และระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสารบรรณ -งานรัฐพิธี -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานวิชาการ -งานงบประมาณ -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๑.๓ งานกฎหมาย และคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกฎหมายและนิติกรรม -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติ และระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานวิชาการเกษตร -งานส่งเสริมปศุสัตว์ -งานเทคโนโลยีการเกษตร <p><u>๑.๖ งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานควบคุมโรค <p><u>๑.๗ งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม <p><u>๑.๘ งานบริหารงานบุคคล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบรรจุ โอน ย้าย การเลื่อนระดับ -งานแผนอัตรากำลัง -งานการสรรหา บรรจุบุคคลเข้ารับราชการ -งานเลื่อนขั้นเงินเดือน งานทะเบียนประวัติ 	<p><u>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานวิชาการเกษตร -งานส่งเสริมปศุสัตว์ -งานเทคโนโลยีการเกษตร <p><u>๑.๖ งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานควบคุมโรค <p><u>๑.๗ งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม <p><u>๑.๘ งานบริหารงานบุคคล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบรรจุ โอน ย้าย การเลื่อนระดับ -งานแผนอัตรากำลัง -งานการสรรหา บรรจุบุคคลเข้ารับราชการ -งานเลื่อนขั้นเงินเดือน งานทะเบียนประวัติ 	
<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ 	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p><u>๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสารบรรณ รับ – ส่งหนังสือ -งานการประชุมสัมพัทธ์ -งานติดต่อนัดหมายกับหน่วยงานต่างๆ -งานจัดทำรายงานประชุม และติดตามประเมินผลการประชุม 	<p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p><u>๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสารบรรณ รับ – ส่งหนังสือ -งานการประชุมสัมพัทธ์ -งานติดต่อนัดหมายกับหน่วยงานต่างๆ -งานจัดทำรายงานประชุม และติดตามประเมินผลการประชุม 	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ -งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม -งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ -งานจัดตกแต่งสถานที่ <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ -งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม -งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ -งานจัดตกแต่งสถานที่ <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p><u>๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> -งานข้อมูล -งานประสานกิจกรรม -งานส่งเสริมการศึกษา</p> <p><u>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> -งานข้อมูลพัฒนาการเด็กเล็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาการเด็กเล็ก -งานติดตามและประเมินผล</p> <p><u>๔.๓ งานนันทนาการและกีฬา</u> -งานจัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ -งานกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ</p> <p><u>๔.๔ งานศาสนา และวัฒนธรรม</u> -งานรัฐพิธี และพิธีทางศาสนา -งานบุญประเพณี</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p><u>๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> -งานข้อมูล -งานประสานกิจกรรม -งานส่งเสริมการศึกษา</p> <p><u>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> -งานข้อมูลพัฒนาการเด็กเล็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาการเด็กเล็ก -งานติดตามและประเมินผล</p> <p><u>๔.๓ งานนันทนาการและกีฬา</u> -งานจัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ -งานกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ</p> <p><u>๔.๔ งานศาสนา และวัฒนธรรม</u> -งานรัฐพิธี และพิธีทางศาสนา -งานบุญประเพณี</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p><u>๕.๑ งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน</u> -งานสวัสดิการสังคม -งานจัดระเบียบชุมชน -งานพัฒนาชุมชน -งานเด็กและเยาวชน -งานสุสานและฌาปนสถาน</p> <p><u>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> -งานสงเคราะห์เด็กสตรี คนชรา และผู้พิการ -งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานข้อมูล</p>	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p><u>๕.๑ งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน</u> -งานสวัสดิการสังคม -งานจัดระเบียบชุมชน -งานพัฒนาชุมชน -งานเด็กและเยาวชน -งานสุสานและฌาปนสถาน</p> <p><u>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> -งานสงเคราะห์เด็กสตรี คนชรา และผู้พิการ -งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานข้อมูล</p>	

<p><u>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานฝึกอบรมอาชีพ และข้อมูลแรงงาน -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพดำเนินการ -งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและสตรี -งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี 	<p><u>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานฝึกอบรมอาชีพ และข้อมูลแรงงาน -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพดำเนินการ -งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและสตรี -งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี 	
<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๖.</p> <p style="text-align: center;">ไม่มี</p>	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่ง ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโอ๊ะโฮะ ได้วิเคราะห์ กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะต้องดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตราว่าง
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนัก ปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตราว่าง
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ
ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ วันที่ ๒๕ ส.ค. ๒๕๖๕

(นางกชกร พาสเหนือ)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑				อัตราว่าง
นักวิชาการเงิน และบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตราว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)					ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ วันที่ ๒๕ ส.ค. ๒๕๖๕			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	(นางกชกร พาลเหนือ) นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ			อัตราว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตราว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาฯ								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตราว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	อัตราว่าง
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	อัตราว่าง (๑)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑				
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
หน่วยตรวจสอบภายใน					ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ			
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ วันที่ ๒๕ มี.ค. ๒๕๖๔ +๑			ก.อบต.ศรีสะเกษ
รวม	๓	๓	๓	๓	+๑	-	-	

(นางกชกร พาลเหนือ)
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

ผลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องอยู่ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราที่ลดลง			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (ก)						ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ค่าแห่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
																							เพิ่ม/ลด		
๑	ปัติ อปต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๕๐๑,๕๔๐	๕๕,๐๐๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๕๐๕,๕๔๐	๕๑๗,๕๔๐	๕๓๑,๕๔๐	ว่างเต็ม
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๑,๗๒๐	๕๐๕,๗๒๐	ว่างเต็ม
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๓๖๑,๓๒๐	๓๖๑,๓๒๐	๓๖๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
สำนักงานปลัด																									
๔	ท.น.สำนักงานปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๓๘๕,๖๐๐	๓๘๕,๖๐๐	๓๘๕,๖๐๐	ว่างเต็ม
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐	ว่างเต็ม
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๘๘,๑๒๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๘๘,๑๒๐	ว่างเต็ม
๗	นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	๑	๓๖๖,๕๕๐	๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๓๖๖,๕๕๐	๓๖๖,๕๕๐	๓๖๖,๕๕๐	ว่างเต็ม
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๔๔,๓๒๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๔๔,๓๒๐	ว่างเต็ม
๙	ผู้จ้างประจำ		๑	๐	๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง																									
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(ภารกิจ)	๑	๓๗๘,๘๘๐	๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๓๗๘,๘๘๐	๓๗๘,๘๘๐	๓๗๘,๘๘๐	ว่างเต็ม
๑๑	ผู้ช่วย จพง. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(ภารกิจ)	๑	๓๓๓,๖๐๐	๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	ว่างเต็ม
๑๒	นักวิชาการโรง	(ภารกิจ)	๑	๑๖๕,๕๕๐	๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๖๕,๕๕๐	๑๖๕,๕๕๐	๑๖๕,๕๕๐	ว่างเต็ม
๑๓	ยาม	(ทั่วไป)	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๔	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
กองคลัง																									
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๓๘๕,๖๐๐	๓๘๕,๖๐๐	๓๘๕,๖๐๐	ว่างเต็ม
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๓๕๖,๗๒๐	๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๓๕๖,๗๒๐	๓๕๖,๗๒๐	๓๕๖,๗๒๐	ว่างเต็ม
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๑๕๕,๐๔๐	๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๕๕,๐๔๐	๑๕๕,๐๔๐	๑๕๕,๐๔๐	ว่างเต็ม
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง																									
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(ภารกิจ)	๑	๑๖๘,๘๘๐	๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๖๘,๘๘๐	๑๖๘,๘๘๐	๑๖๘,๘๘๐	ว่างเต็ม
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(ภารกิจ)	๑	๑๕๓,๕๒๐	๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๕๓,๕๒๐	๑๕๓,๕๒๐	๑๕๓,๕๒๐	ว่างเต็ม
กองช่าง																									
๒๑	ผู้ช่วยวิศวกรช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๓๘๕,๖๐๐	๓๘๕,๖๐๐	๓๘๕,๖๐๐	ว่างเต็ม
๒๒	นายช่างโยธา	ป.ง/ชง	๑	๒๗๗,๙๔๐	๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๗๗,๙๔๐	๒๗๗,๙๔๐	๒๗๗,๙๔๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง																									
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ	(ภารกิจ)	๑	๑๕๘,๓๒๐	๐	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๕๘,๓๒๐	๑๕๘,๓๒๐	๑๕๘,๓๒๐	ว่างเต็ม

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเอืเช

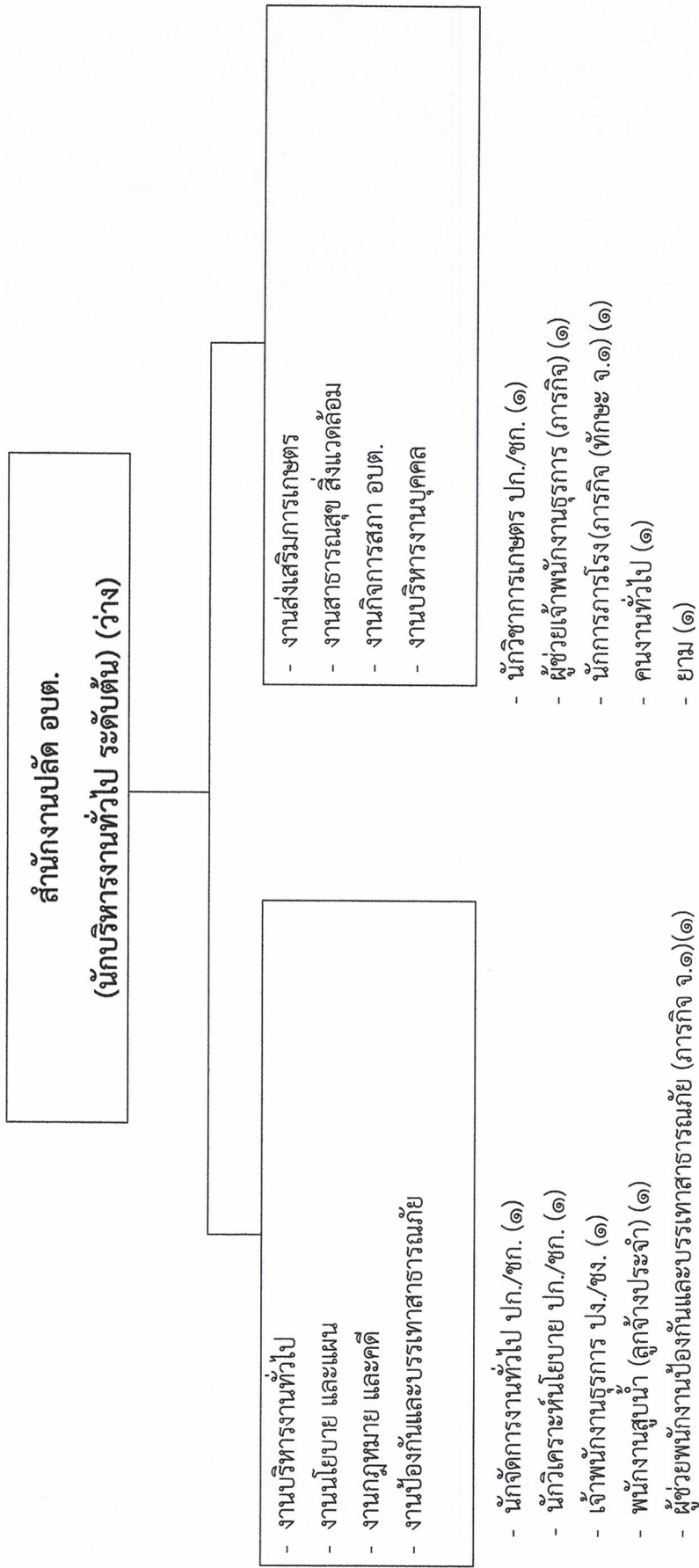
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)(ว่าง)

หน่วยตรวจสอบภายใน
(นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.) (ว่าง)
- งานตรวจสอบภายใน

รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

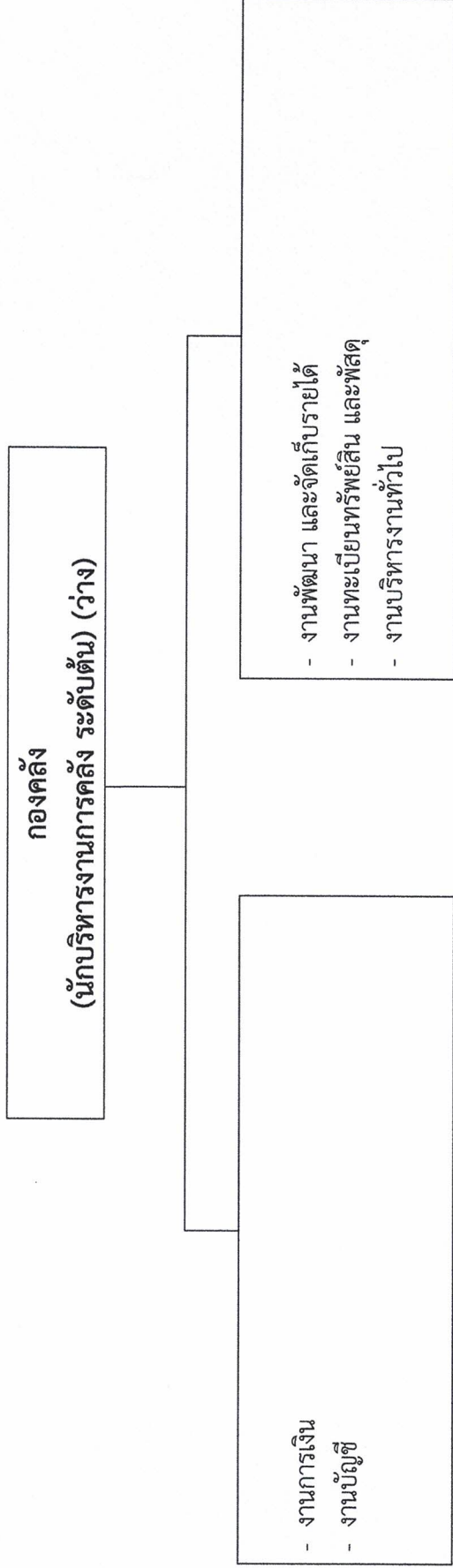
<p>สำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <ol style="list-style-type: none"> งานบริหารงานทั่วไป งานนโยบาย และแผน งานกฎหมาย และคดี งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการเกษตร งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานกิจการสภา อบต. งานบริหารงานบุคคล 	<p>กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <ol style="list-style-type: none"> งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนา และจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ งานบริหารงานทั่วไป 	<p>กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <ol style="list-style-type: none"> งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค งานผังเมือง 	<p>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <ol style="list-style-type: none"> งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานนันทนาการ และกีฬา งานศาสนา และวัฒนธรรม งานการเงิน และบัญชี งานธุรการ 	<p>กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)</p> <ol style="list-style-type: none"> งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
---	--	---	--	---

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ จำนวน (คน)	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น		พนักงานส่วนท้องถิ่น	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง				
	-	๑	-	๒	-	๑	-	-	๑	๕	๑๑

โครงสร้างองค์กร

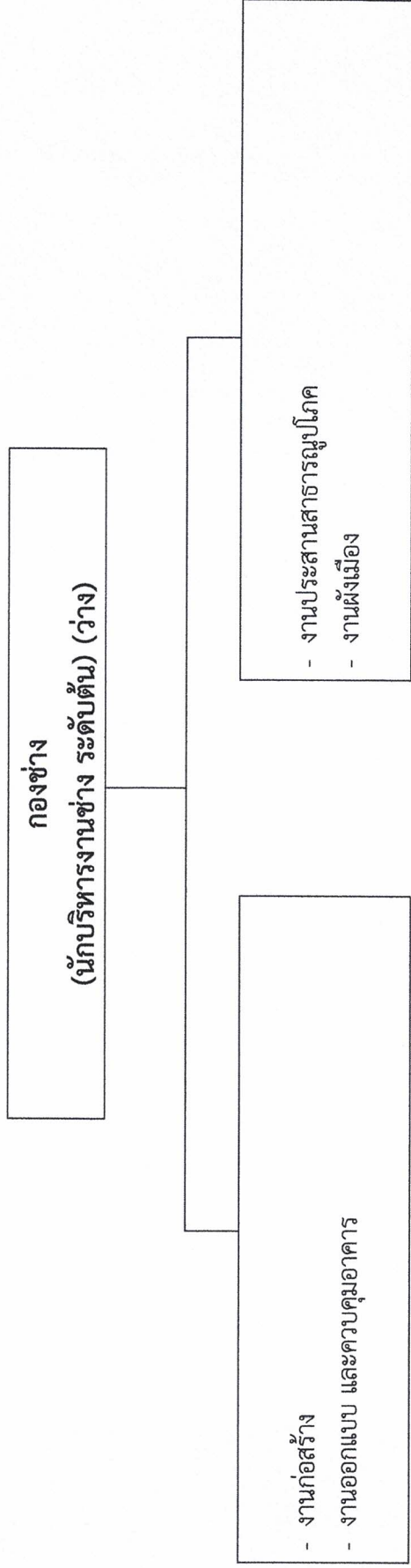


- นักวิชาการเงิน และบัญชี ปก./ชก. (๑)
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑)
- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (ว่าง)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจการ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจการ) (๑)

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนท้องถิ่น	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๔	-	๒	๖

โครงสร้างกองช่าง

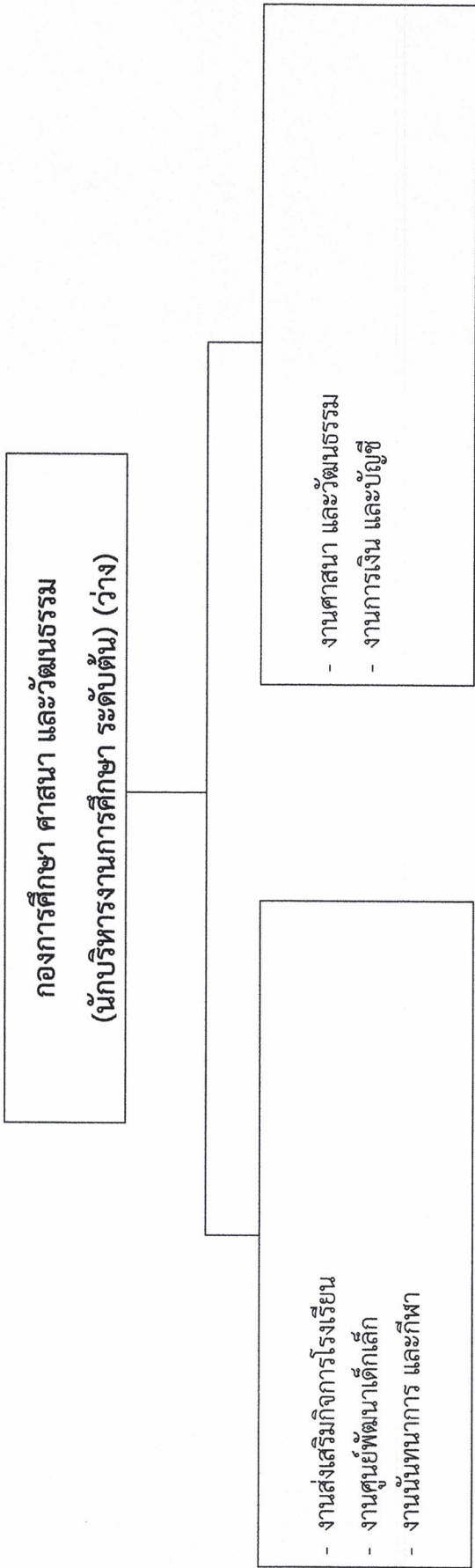


- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน ปง./ชง. (ว่าง)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (ภารกิจการ) (๑)

ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนท้องถิ่น	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๑	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

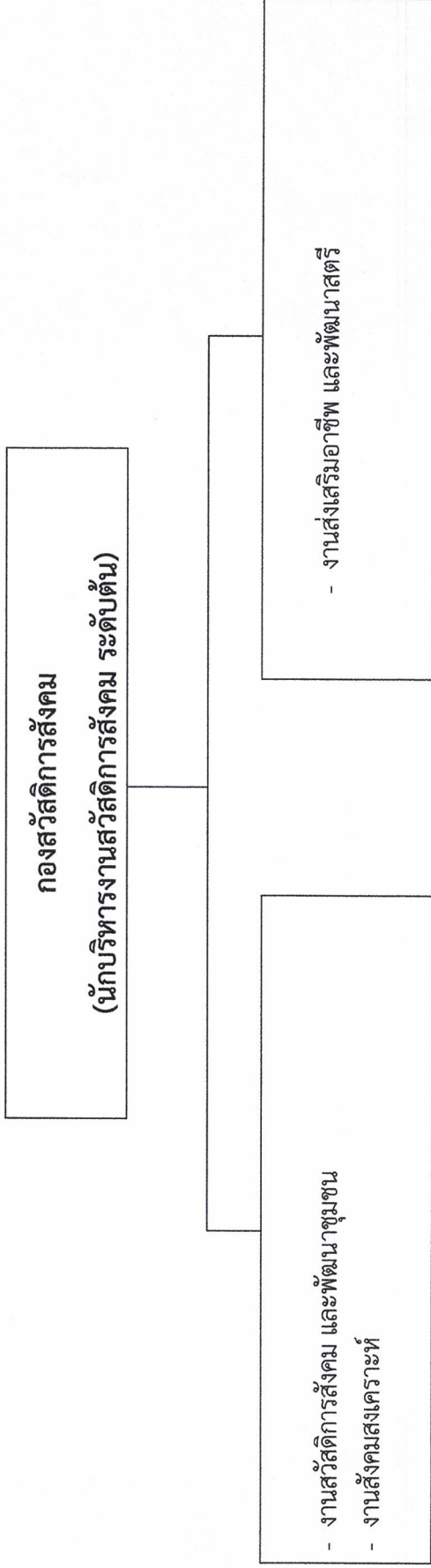


- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๓)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) ว่าง

- ครู คศ.๒ (๒)
- ครู คศ.๑ (๒)
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเอ็เซ (ภารกิจ) (๓) ว่าง

ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			ครู			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนท้องถิ่น	พนักงานจ้าง	รวม			
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ชพ.	ชก.	ชช.	ชพ.				สูง		
จำนวน (คน)	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	๑	๒	๔	๘	๑๔

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก (๑)

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ			จำนวนการท้องถิ่น			พนักงานประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง			
จำนวน (คน)	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	๒

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งและงบการเงินส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๕๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๕๔๐	๔๘,๐๐๐	-	๔๔๙,๕๔๐ ว่างเดิม
๒	นายอาทิตย์ คำเนา	ป.โท รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๓๕,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๘๗,๓๒๐
	สำนักปลัด อบต.						สำนักงานปลัด อบต.					
๓	-	-	๕๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๔๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๔	นายราชน นามวงษ์	ป.ตรี บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร)	๕๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๒๒,๒๔๐	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๕	จำเอกประชาติป ถาวร	ป.โท รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต	๕๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย ฯ	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๖	น.ส.เรืองโร อินทรากอง	ป.โท ส่งเสริมการเกษตร	๕๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	๓๖๙,๔๘๐	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๗	นายทฤษฎีรงค์ สิงขรณ์	ป.ตรี รัฐประศาสน ศาสตร์	๕๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๕๕-๓-๐-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๔๔,๓๒๐	-	-	๒๔๔,๓๒๐
	ผู้อำนวยการประจำ											
๘	นายสุระพงษ์ เพ็ชรินทร์	มัธยมปลาย	-	พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	-	-	พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๙	พนักงานจ้าง (ภาคกิจ) นางสาวจริพร สภาแก้ว	ป.ตรี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๙,๘๘๐	-	-	๑๗๙,๘๘๐
๑๐	นายสุชาติ ก้านกลึง	ปวส. (ช่างอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๔๓,๖๔๐	๑๕,๗๘๐	-	๑๕๙,๔๒๐
๑๑	นางสาววิมา เสงศรี	ป.ตรี (พืชศาสตร์) วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๖๕,๔๘๐	-	-	๑๖๕,๔๘๐
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)											
๑๒	นายสมพรธาน ทับแสง	ป. ๔	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐
๑๓	นางพรศรี ไชยบุตร	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐
	กองคลัง											
๑๔	-	-	๕๕-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๑๕	น.ส.ลลิตพรณ ศิริพันธ์	ป.ตรี การบัญชีบัณฑิต	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๑๖	น.ส.รุ่งทิพา สุนทอง	ป.ตรี การบัญชีบัณฑิต	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑๘๕,๐๔๐	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๑๗	-	-	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง (ภาคกิจ)											
๑๘	น.ส.รัตนภรณ์ ฌมภักดิ์	ปวส. (การบัญชี) บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๙,๘๐๐	-	-	๑๖๙,๘๐๐
๑๙	น.ส.ทิพรณ บุญเย็น	ปวส. (การบัญชี) บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐	๑๕,๙๐๐	-	๑๕๙,๔๒๐

ที่	ชื่อ - ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	กองช่าง											
๒๐	-	-	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๒๑	-	-	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง (ภารกิจการ)											
๒๒	นายศรัชัย เศรษฐศรี	ปวส. ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	-	๑๕๙,๗๒๐	-	-	๑๕๙,๗๒๐
	กองการศึกษา											
๒๓	-	-	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๒๔	น.ส.ปราณี ไชยชนะนิจ	ปตรี (วิทย์-คอม)	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๒๖,๐๘๐	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๒๕	น.ส.ศุภลักษณ์ ศรีทธานุ	ปโท (บริหาร การศึกษา)	๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๑	ครู	คศ.๒	๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๑	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๖	นางพัฒนา บุตรสา	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๒	ครู	คศ.๑	๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๗	น.ส.ขวัญฉัตร ลุนลา	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๓	ครู	คศ.๑	๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๘	นางอำพร ภูมิลา	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๔	ครู	คศ.๑	๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้าที่การวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโอ๊ะโฮะ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับ

ซ้อน

๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย