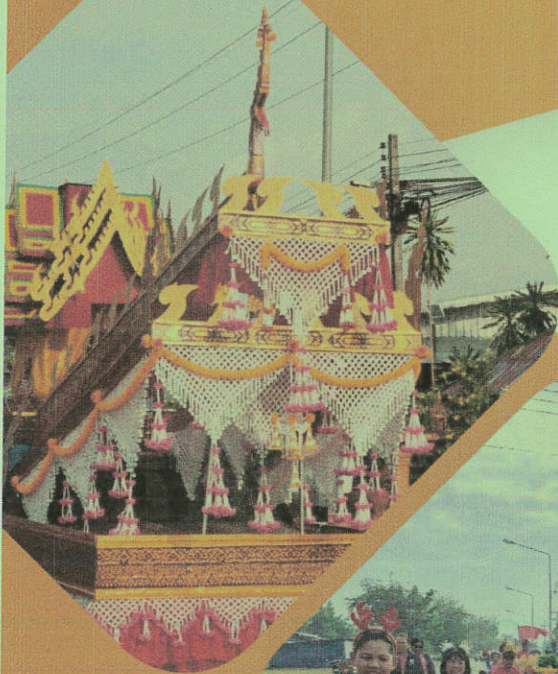


แผนอัตรากำล้าง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 4 พ.ศ. 2568)



องค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 4 พ.ศ. 2568)



องค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ
อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลอีเซ	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๒

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ 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. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่หนังสือจังหวัดศรีสะเกษ ที่ ศก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๐๔๓ ลง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แจ้งว่าคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.)กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนดและสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.แจ้งว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีเนื้อหาสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่งและคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก. เมืองพัทยา)เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้เห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นขออนุญาตในการกำหนดตำแหน่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งอัตราเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีและต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีโดยเคร่งครัด

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างละว่ไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาหรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่างให้พิจารณาขยับเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลโอ๊ะ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโอ๊ะ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโอ๊ะ มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโอ๊ะ

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

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโอ๊ะ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโอ๊ะ 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 ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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 ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลายามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากไปกว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชนสภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมเพื่อขนส่งผลผลิตการเกษตรไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าชุมชนมีไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ปัญหาน้ำอุปโภค บริโภค ไม่เพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

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

๓. ด้านสังคม

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

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ บริเวณพื้นที่ที่จำกัดของที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๒ ขาดอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ทันสมัยในการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- ๔.๓ งบประมาณมีไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

๖. ปัญหาด้านการสาธารณสุข

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

๗. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ บุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย
- ๗.๒ การขาดการส่งเสริมรณรงค์การอนุรักษ์ วัฒนธรรมประเพณีที่มีมาดั้งเดิม
- ๗.๓ ปัญหาที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านไม่ได้รับการให้ความสนใจจากประชาชนเท่าที่ควร
- 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 ส่งเสริมให้มีความสำคัญในการป้องกันมากกว่าการรักษา

๗. ความต้องการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดการเรียนการสอน อุปกรณ์ที่ทันสมัยให้กับโรงเรียน

๗.๒ ส่งเสริมรณรงค์การอนุรักษ์ วัฒนธรรมประเพณีที่มีมาดั้งเดิม

๗.๓ ส่งเสริม และประชาสัมพันธ์ให้รักการอ่านหนังสือทุกชนิด

๗.๔ ส่งเสริมงบประมาณสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น 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) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))

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) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่ตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

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. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลิเซ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และ หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา เนื่องจากการดำเนินงาน ที่ผ่านมา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการทั้ง ๖ ส่วน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลิเซ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลลิเซ มีความประสงค์กำหนดภารกิจ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) <u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> -งานสารบรรณ -งานรัฐพิธี -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> -งานวิชาการ -งานงบประมาณ -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <u>๑.๓ งานกฎหมาย และคดี</u> -งานกฎหมายและนิติกรรม -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติ และระเบียบ	๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) <u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> -งานสารบรรณ -งานรัฐพิธี -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> -งานวิชาการ -งานงบประมาณ -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <u>๑.๓ งานกฎหมาย และคดี</u> -งานกฎหมายและนิติกรรม -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติ และระเบียบ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู <u>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</u> -งานวิชาการเกษตร -งานส่งเสริมปศุสัตว์ -งานเทคโนโลยีการเกษตร <u>๑.๖ งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม</u> -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานควบคุมโรค <u>๑.๗ งานกิจการสภา อบต.</u> -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม <u>๑.๘ งานบริหารงานบุคคล</u> -งานบรรจุ โอน ย้าย การเลื่อนระดับ -งานแผนอัตรากำลัง -งานการสรรหา บรรจุบุคคลเข้ารับราชการ -งานเลื่อนขั้นเงินเดือน งานทะเบียนประวัติ ๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) <u>๒.๑ งานการเงิน</u> -งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้	<u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู <u>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</u> -งานวิชาการเกษตร -งานส่งเสริมปศุสัตว์ -งานเทคโนโลยีการเกษตร <u>๑.๖ งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม</u> -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานควบคุมโรค <u>๑.๗ งานกิจการสภา อบต.</u> -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม <u>๑.๘ งานบริหารงานบุคคล</u> -งานบรรจุ โอน ย้าย การเลื่อนระดับ -งานแผนอัตรากำลัง -งานการสรรหา บรรจุบุคคลเข้ารับราชการ -งานเลื่อนขั้นเงินเดือน งานทะเบียนประวัติ ๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) <u>๒.๑ งานการเงิน</u> -งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> -งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <u>๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป</u> -งานสารบรรณ รับ – ส่งหนังสือ -งานการประชุมสัมพันธ -งานติดต่อนัดหมายกับหน่วยงานต่างๆ -งานจัดทำรายงานประชุม และติดตามประเมินผลการประชุม ๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ -งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง คมนาคน -งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานวิศวกรรม -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ -งานจัดตกแต่งสถานที่ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง	<u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> -งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <u>๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป</u> -งานสารบรรณ รับ – ส่งหนังสือ -งานการประชุมสัมพันธ -งานติดต่อนัดหมายกับหน่วยงานต่างๆ -งานจัดทำรายงานประชุม และติดตามประเมินผลการประชุม ๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ -งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง คมนาคน -งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานวิศวกรรม -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ -งานจัดตกแต่งสถานที่ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) <u>๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> -งานข้อมูล -งานประสานกิจกรรม -งานส่งเสริมการศึกษา <u>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> -งานข้อมูลพัฒนาการเด็กเล็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาการเด็กเล็ก -งานติดตามและประเมินผล <u>๔.๓ งานนันทนาการและกีฬา</u> -งานจัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ -งานกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ <u>๔.๔ งานศาสนา และวัฒนธรรม</u> -งานรัฐพิธี และพิธีทางศาสนา -งานบุญประเพณี	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) <u>๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> -งานข้อมูล -งานประสานกิจกรรม -งานส่งเสริมการศึกษา <u>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> -งานข้อมูลพัฒนาการเด็กเล็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาการเด็กเล็ก -งานติดตามและประเมินผล <u>๔.๓ งานนันทนาการและกีฬา</u> -งานจัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ -งานกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ <u>๔.๔ งานศาสนา และวัฒนธรรม</u> -งานรัฐพิธี และพิธีทางศาสนา -งานบุญประเพณี <u>๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป</u> -งานสารบรรณ	
๕. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) <u>๕.๑ งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน</u> -งานสวัสดิการสังคม -งานจัดระเบียบชุมชน -งานพัฒนาชุมชน -งานเด็กและเยาวชน -งานสุสานและ฼าปนสถาน <u>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> -งานสงเคราะห์เด็กสตรี คนชรา และผู้พิการ -งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานข้อมูล	๕. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) <u>๕.๑ งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน</u> -งานสวัสดิการสังคม -งานจัดระเบียบชุมชน -งานพัฒนาชุมชน -งานเด็กและเยาวชน -งานสุสานและ฼าปนสถาน <u>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> -งานสงเคราะห์เด็กสตรี คนชรา และผู้พิการ -งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานข้อมูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> -งานฝึกอบรมอาชีพ และข้อมูลแรงงาน -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพดำเนินการ -งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและสตรี -งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. - งานตรวจสอบภายใน	<u>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> -งานฝึกอบรมอาชีพ และข้อมูลแรงงาน -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพดำเนินการ -งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและสตรี -งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่ง ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะต้องดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตรารว่าง
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตรารว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตรารว่าง
นักวิชาการเงิน และบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองการศึกษา ศาสนาฯ</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตรารว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	-	-	-	อัตรารว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตรารว่าง
นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	อัตรารว่าง (๑)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>					-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	อัตรารว่าง
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๔	๔	๔	๔	-	-	-	อัตรารว่าง (๑)
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				อัตรารว่าง
รวม	๕๐	๔๘	๕๐	๕๐	-	-	-	

9.การระคำใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

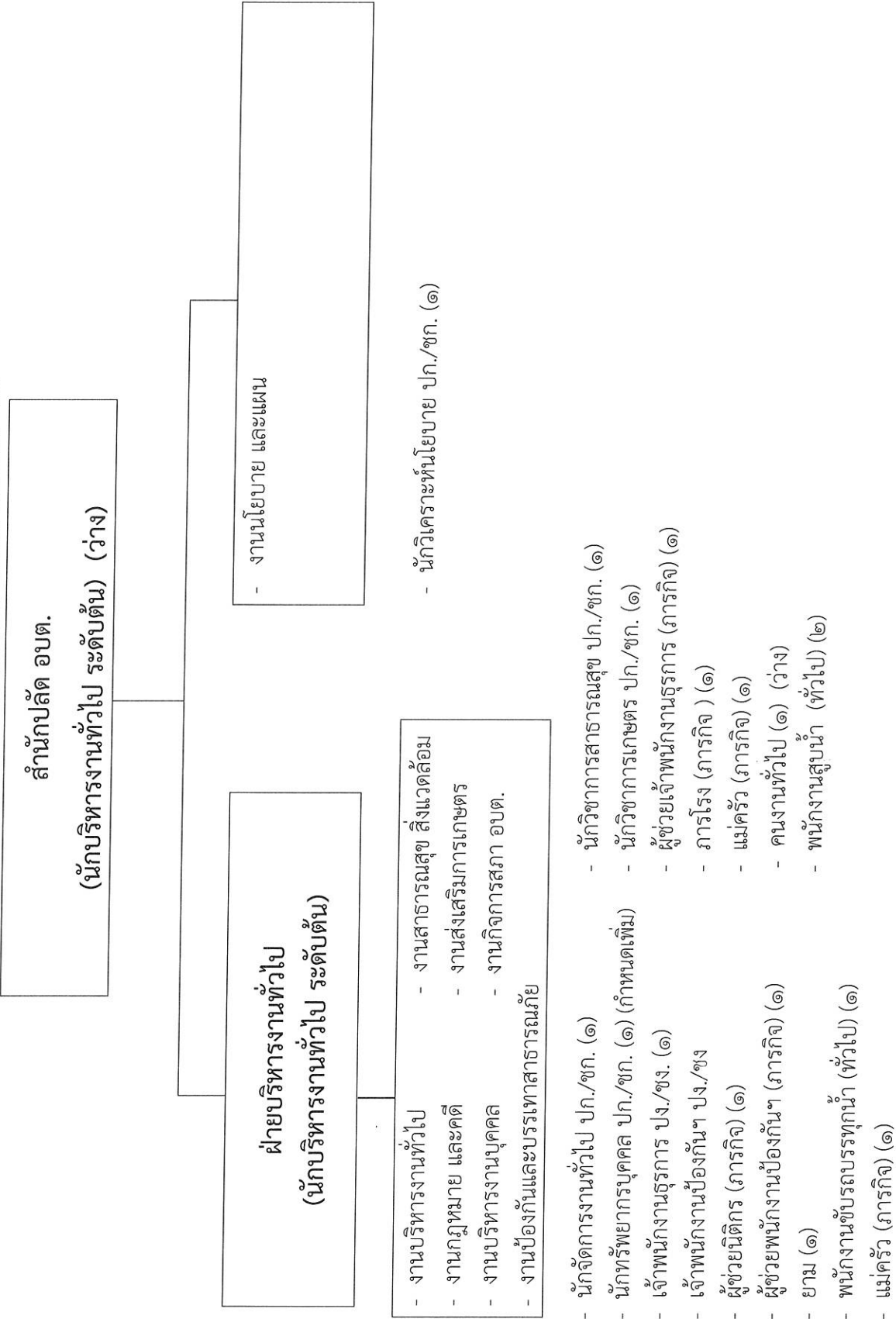
ที่	ชื่อ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะได้ ใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)		1	0	506,940	84,000	1	1	1	-	-	-	18,000	18,000	18,000	608,940	626,940	644,940
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)		1	1	483,120	42,000	1	1	1	-	-	-	15,480	16,080	16,680	498,600	514,680	531,360
3	หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงาน	ปก./ชก.	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320
4	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)		1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460
5	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)		1	1	376,080	18,000	1	1	1	-	-	-	15,360	15,360	15,360	409,440	424,800	440,160
6	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	0	0	355,320	0	0	1+	1	-	1+	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320
7	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	1	1	222,240	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280
8	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	222,240	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280
9	นักวิชาการเกษตร	ปก.	1	1	222,240	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280
10	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	1	1	222,240	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280
11	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	1	1	189,600	0	1	1	1	-	-	-	0	9,240	8,880	189,600	198,840	207,720
12	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปง.	1	1	165,120	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,480	7,080	171,720	178,200	185,280

ที่	ชื่อ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569
	พนักงานจ้าง														
13	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	1	1	193,920	0	1	1	-	7,800	8,160	8,400	201,720	209,880	218,280
14	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน	ภารกิจ	1	1	155,520	0	1	1	-	6,240	6,480	6,720	161,760	168,240	174,960
15	ผู้ช่วยนิติกร	ภารกิจ	1	1	180,000	0	1	1	-	7,200	7,560	7,560	187,200	194,760	202,320
16	ภารโรง	ภารกิจ	1	1	178,200	0	1	1	-	7,200	7,440	7,800	185,400	192,840	200,640
17	ยาม	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000
18	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000
19	แม่ครัว	ภารกิจ	1	1	112,800	0	1	1	-	4,560	4,800	4,920	117,360	117,600	117,720
20	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000
21	พนักงานสูบน้ำ	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000
22	พนักงานสูบน้ำ	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000
	กองคลัง														
23	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460
	(นักบริหารงานการคลัง)														
24	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	1	1	218,400	0	1	1	-	7,680	7,680	7,680	226,080	233,760	241,440
25	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	1	1	226,080	0	1	1	-	7,680	7,680	7,800	233,760	241,440	249,240
26	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	1	1	194,640	0	1	1	-	8,640	7,560	7,560	203,280	210,840	218,400
	พนักงานจ้าง														
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	1	1	184,320	0	1	1	-	7,440	7,680	8,040	191,760	199,440	207,480

ที่	ชื่อ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะได้ ใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	1	1	157,200	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,560	170,160	177,000
	กองช่าง																	
29	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460
	(นักบริหารงานช่าง)																	
30	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060
	พนักงานจ้าง																	
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ภารกิจ	1	1	173,040	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280
33	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280
	กองการศึกษา ศาสนาฯ																	
34	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460
	(นักบริหารงานศึกษา)																	
35	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	0	0	393,600	18,000	0	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460
	(นักบริหารงานทั่วไป)																	
36	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	1	222,240	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280
37	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก.	1	1	199,200	0	1	1	1	-	-	-	8,280	7,080	7,680	207,480	214,560	222,240
38	ครู	คศ.1-3	4	3	0	0	4	4	4	-	-	-	0	0	0	0	0	0
	พนักงานจ้าง																	
39	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280
40	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กฯ	ภารกิจ	3	0	0	0	3	3	3	-	-	-	0	0	0	0	0	0

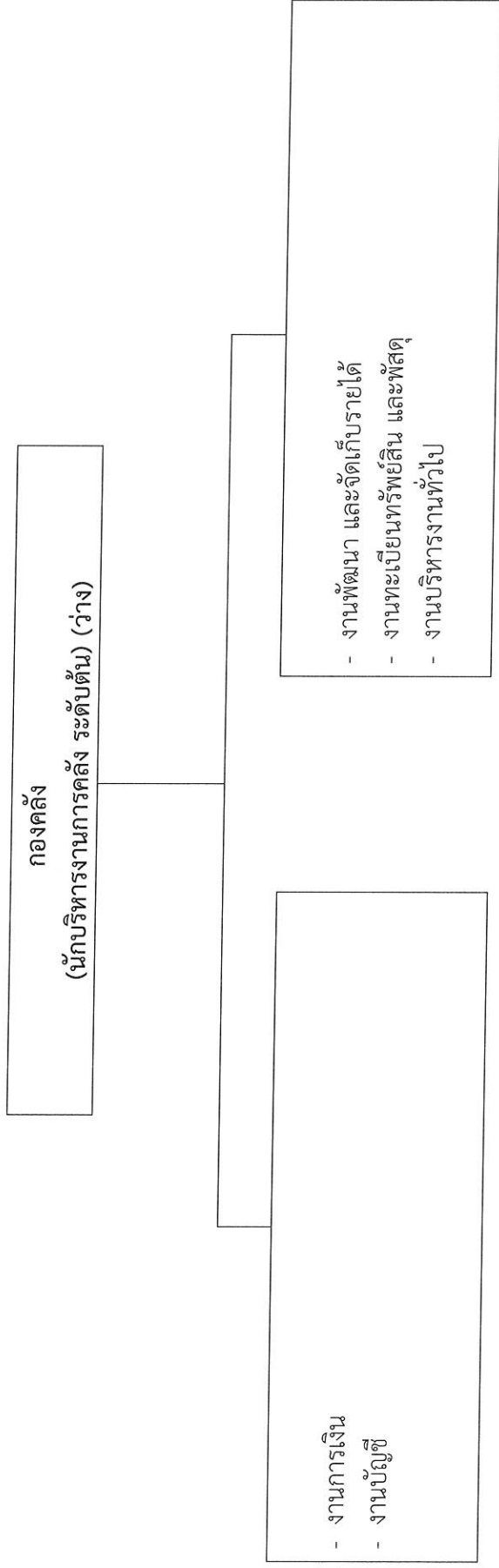
ที่	ชื่อ สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีย่อยปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะได้ ใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569
41	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (15,150)	ภารกิจการ	1	1	75,840	0	1	1	1	-	-	-	3,120	3,240	3,360	78,960	82,200	85,560
42	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(15,080)	ภารกิจการ	1	1	74,880	0	1	1	1	-	-	-	3,000	3,120	3,240	77,880	81,000	84,240
43	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (15,080)	ภารกิจการ	1	1	74,880	0	1	1	1	-	-	-	3,000	3,120	3,240	77,880	81,000	84,240
44	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ภารกิจการ	1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0
	กองสวัสดิการสังคม																	
45	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	1	1	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460
	(นักบริหาร)																	
46	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	1	1	416,160	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	429,480	442,920	456,000
	รวม		49	37	9,971,280	372,000	49	51	51	-	1	-	308,700	345,120	349,320	10,635,600	10,976,160	11,320,680
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %																		
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
งบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
																39.45	37.13	36.47

โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ				อำนวยความสะดวก			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๑	๑	-	๔	-	-	-	๑	-	-	-	๗	๑๐	๑๗

โครงสร้างองค์กร



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

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

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนท้องถิ่น	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปจ.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๓	-	๒	๕

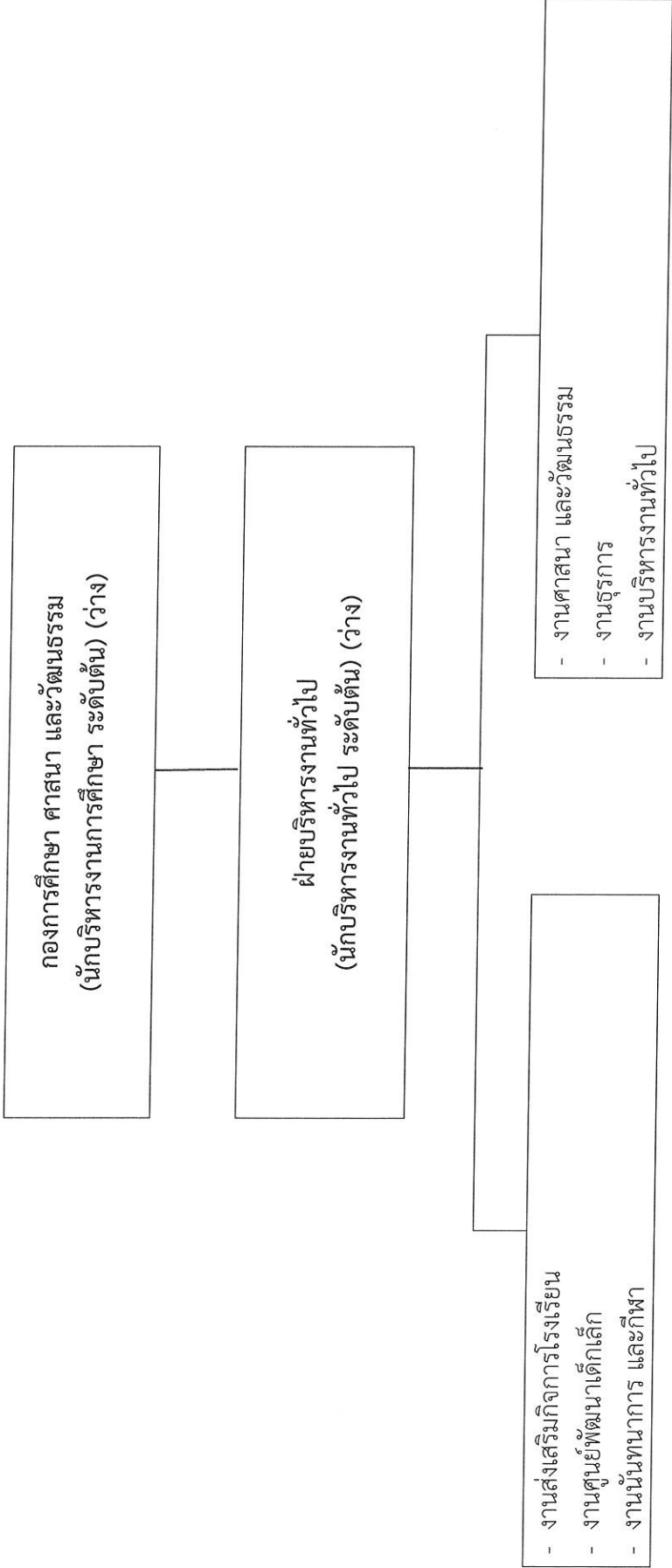
กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่าง)

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่าง)

- งานประสานสาธารณสุขปึกค
- งานผังเมือง

- [illegible]

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

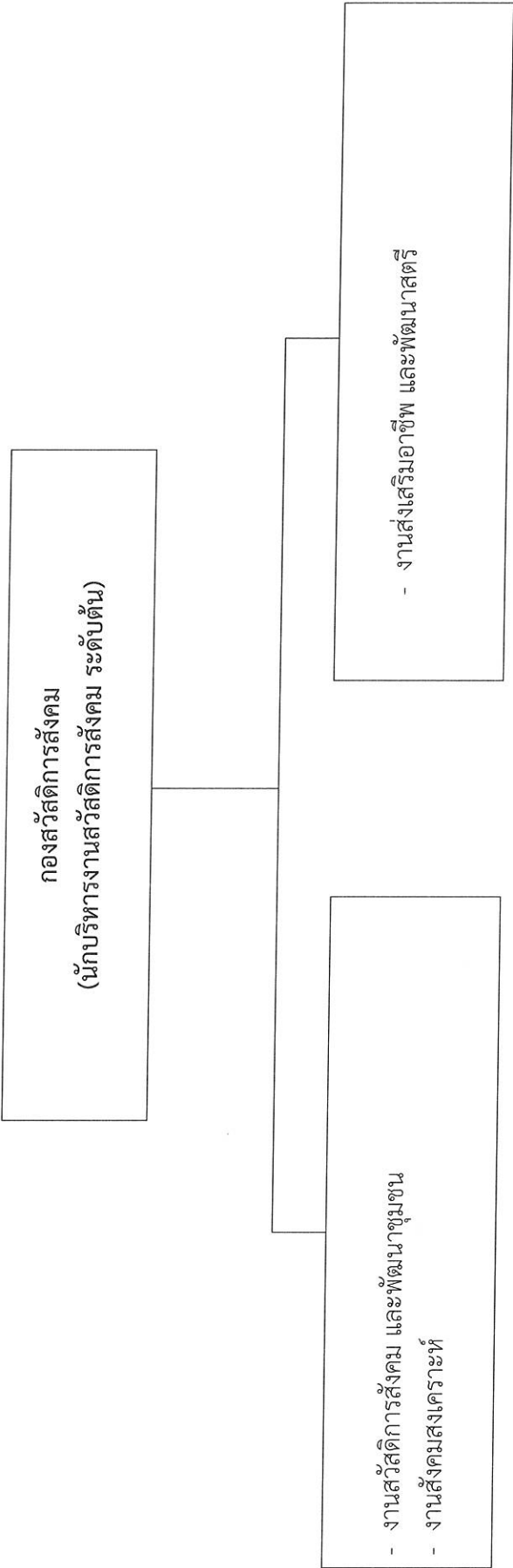


- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก ว่าง (๑)
- ครู ศศ.๒ (๓) ว่าง (๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภารกิจการ) (๓) ว่าง (๑)

- นักวิชาการวัฒนธรรม ปก. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจการ) (๑)
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ว่าง (๓)

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ			ครู.๑ คศ.๑	ครู			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วน ท้องถิ่น	พนักงานครู	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	๑	๓	๔	๘

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)

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

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
1	-	-	55-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	55-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	548,040	84,000	-	632,040 ว่างเดิม	
2	นายอาทิตย์ คำเนาว์	ป.โท รัฐศาสตร มหาบัณฑิต	55-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	55-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	483,120	42,000	-	525,120	
	สำนักปลัด อบต.					สำนักปลัด อบต.							
3	-	-	55-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	55-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	429,240	42,000	-	471,240	
4	จำเอกประชาธิปไตย ถาวร	ป.โท รัฐศาสตร มหาบัณฑิต	55-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	55-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	411,600	18,000	-	411,600	
5	นายทักษิณ อุ่นอก	ป.ตรี รัฐประศาสน ศาสตรบัณฑิต	55-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	55-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	222,240	-	-	222,240	
6	นายสุธีนันท์ พรหมทา	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	55-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปฏิบัติการ	55-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย ฯ	ปฏิบัติการ	222,240	-	-	222,240	
7	นายอนรรฆ พรหมคุณ	ป.ตรี วิทยา (เกษตรศาสตร์)	55-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	55-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	222,240	-	-	222,240	
8	นส.นิษฐา วงศ์คำจันทร์	ป.ตรี วิทยา (อนามัยและ	55-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	55-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	222,240	-	-	222,240	
9	นายณรงค์ ศรีโพนทอง	ปวส.ช่าง อุตสาหกรรม	55-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปฏิบัติงาน	55-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปฏิบัติงาน	165,120	-	-	165,120	
10	นางภวีย์รัตน์ พวง	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	55-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	55-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	189,600	-	-	189,600	

ที่	ชื่อ - ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)											
11	น.ส.จริพร สาแก้ว	ป.ตรี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	193,920	-	-	193,920
12	นายสุชาติ กำเกลี้ยง	ปวส. (ช่างอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	155,520	-		155,520
13	น.ส.ปวีณา เศรษฐศิริ	ป.ตรี (ศึกษาศาสตร์) วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	178,200	-	-	178,200
14	น.ส.ศุภิสรา โสตา	ป.ตรี นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	180,000	-	-	180,000
15	นางพรศรี ไชยบุตร	ม.ปลาย	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	112,800	-	-	112,800
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)											
16	นายสอนพรพรลน ทับแสง	ป. 4	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000	-	12,000	120,000
17	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	12,000	ว่าง
18	นายสุภสิทธิ์ ศรีรักษา	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	108,000	-	12,000	108,000
19	นายรักษาคัดดี สัตะริสุ	ม.ปลาย	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	108,000	-	12,000	108,000
20	นายธนาพร เหล่าคำ	ม.ต้น	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	108,000	-	12,000	108,000
	กองคลัง						กองคลัง					
21	-	-	55-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	55-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600	42,000	-	435,600 ว่างเดิม
22	น.ส.ศรัญญา จันดำ	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	55-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	55-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	218,400	-	-	218,400

ที่	ชื่อ - ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
23	น.ส.รัชดา โสพันธ์	ป.ตรี การบัญชีบัณฑิต	55-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	55-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	210,840	-	-	210,840
24	น.ส.นารินทร์ อินทร์แก้ว	ป.ตรี การบัญชีบัณฑิต	55-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	55-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	194,640	-	-	194,640
	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)											
25	น.ส.รัตนารณ ฝมภักดิ์	ปวส. (การบัญชี) บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	184,320	-	-	184,320
26	น.ส.ทิพวรรณ บุญเย็น	ปวส. (การบัญชี) บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	157,200	-	10,140	167,340
	กองช่าง					กองช่าง						
27	-	-	55-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	55-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600	42,000	-	435,600 ว่างเดิม
28	-	-	55-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	55-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	313,440	-	-	313,440 ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)											
29	นายศรัชัย เศรษฐศรี	ปวส. ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	173,040	-	-	173,040
30	น.ส.สุปราณี พรหมรินทร์	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000	-	-	138,000
31	นายจตุรงค์ ทองลำแดง	ปวส.ก่อสร้าง ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000	-	-	138,000
32	นายจตุรงค์ ทองลำแดง	ปวส.ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000	-	-	138,000

ที่	ชื่อ - ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	กองการศึกษาฯ						กองการศึกษาฯ					
33	-	-	55-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	55-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600	42,000	-	435,600 ว่างเดิม
34	-	-	55-3-08-2101-001	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	55-3-08-2101-001	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	411,600	18,000	-	411,600 ว่างเดิม
35			55-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	55-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	249,240	-	-	249,240 ว่างเดิม
36	น.ส.รัชรินทร์ เชิงหอม	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	55-3-08-3805-001	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปฏิบัติการ	55-3-08-3805-001	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปฏิบัติการ	199,200	-	-	185,040
37	-	-	33-3-08-6600-521	ครู	คศ.1-4	33-3-08-6600-521	ครู	คศ.1-4	-	-	-	เงินอุดหนุน ว่าง
38	นางพัฒนา บุตรสา	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาศรีสุริย	33-3-08-6600-522	ครู	คศ.2	33-3-08-6600-522	ครู	คศ.2	-	-	-	เงินอุดหนุน
39	น.ส.ขวัญณัทพร ลุนลา	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาศรีสุริย	33-3-08-6600-523	ครู	คศ.1	33-3-08-6600-523	ครู	คศ.1	-	-	-	เงินอุดหนุน
40	นางอำพร ภูมิลา	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาศรีสุริย	33-3-08-6600-524	ครู	คศ.๑	33-3-08-6600-524	ครู	คศ.1	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง (ภารกิจการ)											
41	นายภาณุวัฒน์ คำลัด	ครุศาสตรบัณฑิต พลศึกษา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		138,000	-	-	138,000
42	-	-	-	ผอ.ศพด.บ้านโอ๊ะ	-	-	ผอ.ศพด.บ้านโอ๊ะ		-	-	-	ว่างเดิม
43	-	-	-	ผอ.ศพด.รร.เบญจคามฯ	-	-	ผอ.ศพด.รร.เบญจคามฯ		-	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
44	น.ส.บัวสอน ทองคำ	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		75,840	-		งบ อปท.
45	นางศิริขวัญ สาธุ	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		74,880	-		งบ อปท.
46	นางวัลยาภรณ์ บุญเสริม	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		74,880	-		งบ อปท.
47	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		-	-		ว่างเดิม
	กองสวัสดิการสังคม						กองสวัสดิการสังคม					
48	พันจ่าเอกประยูร โคตมูล	รัฐศาสตร มหาบัณฑิต	55-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการฯ)	ต้น	55-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการฯ)	ต้น	462,240	42,000	-	504,240
49	น.ส.จุฬารัตน์ ทรัพย์มาก	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	55-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	55-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	416,160	-	-	416,160
	หน่วยตรวจสอบภายใน						หน่วยตรวจสอบภายใน					
50	-	-	-	-	-	55-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	207,480	-	-	207,480 ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

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

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้าเพื่อการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโอ๊ะ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการ ฯ
- สำเนาบัญชีเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙)



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลฮิเซ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลฮิเซ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล/บุคลากรทางการศึกษา/พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลฮิเซ เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) ให้ความเห็นชอบ นั้น

อาศัยอำนาจความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ ข้อ ๑๕ และข้อ ๒๑ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบในการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลฮิเซ จึงประกาศ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลฮิเซ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๙ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบด้วยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๘

(นายสุวรรณ โสตา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฮิเซ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลฮิเซ
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลฮิเซ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรา ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งงานให้ รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลฮิเซ ได้เสนอแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๔

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลฮิเซ เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย ส่วนราชการในสังกัดมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงอาศัยอำนาจตามความ นัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๘ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลฮิเซ ดังนี้

๑. สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและ เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคล ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความ สงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อมงานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผน ไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษา ความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการ สิ่งปฏิกูล งานอาสาสมัคร สาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและ ตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูล ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำ

/แผนดำเนิน...

แผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนักหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักปลัด

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (รหัสหน่วยงาน ๐๑) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๒ งานสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม

๑.๓ งานกฎหมาย และคดี

๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร

๑.๕ งานบริหารงานบุคคล

๑.๖ งานกิจการสภา อบต

๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. งานนโยบาย และแผน

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

กองคลัง (รหัสหน่วยงาน ๐๔) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

๑. งานการเงินและบัญชี

๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๔.งานบริหารงานทั่วไป

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

กองช่าง (รหัสหน่วยงาน ๐๕) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓. งานสาธารณูปโภค
๔. งานผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และ การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทาง การศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิกภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกอง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(รหัสหน่วยงาน ๐๘) การแบ่งงานภายในส่วน ราชการ ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 - ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
 - ๑.๒ งานธุรการ
๒. งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน
๓. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๔.งานศาสนา และวัฒนธรรม

๕. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสวัสดิการสังคมและการพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการและกิจการเด็กและเยาวชน การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี งานพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน งานส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยชุมชนหมู่บ้านหรือองค์กร หน่วยงานขับเคลื่อนให้จัดตั้งขึ้น งานส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน และการให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบ เกี่ยวกับการงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี และปฏิบัติงานอื่นที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสวัสดิการสังคม (รหัสหน่วยงาน ๑๑) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

๑. งานสวัสดิการสังคม และพัฒนาชุมชน
๒. งานสังคมสงเคราะห์
๓. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๖. หน่วยตรวจสอบภายในอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการ จ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความ มีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการ ควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน (รหัสหน่วยงาน ๑๒) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

๑. งานตรวจสอบภายใน

จึงประกาศให้ทราบด้วยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายสุวรรณ โสตา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอีเซ

ที่ ศก ๐๐๒๓.๒/ว ๑๙๐



สำนักงานเลขานุการ
ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ
ศาลากลางจังหวัดศรีสะเกษ
ถนนเทพา ศก ๓๓๐๐๐

๒๕ เมษายน ๒๕๖๘

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

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอขุนหาญ และอำเภอภูสิงห์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีให้ความเห็นชอบฯ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๘
มีมติเห็นชอบในการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ลงวันที่
๗ เมษายน ๒๕๖๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง
ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้งนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศ
ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ มีมติเห็นชอบและรายงานให้จังหวัด
ทราบด้วย รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวุฒิ ทองล้วน)

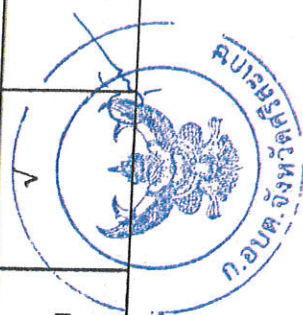
ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๔๕ ๖๔๔๔๔๗

“ศรีสะเกษ : ปลอดภัย สัมฤทธิผล ยั่งยืน”

บัญชีเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเอื้เซ อำเภอบัะโฮ๊ะศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ
ตามมติ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๘

ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	ความเห็น ก.อบต.จังหวัด	
				เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
๑	กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๑-๐๐๑	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	✓	



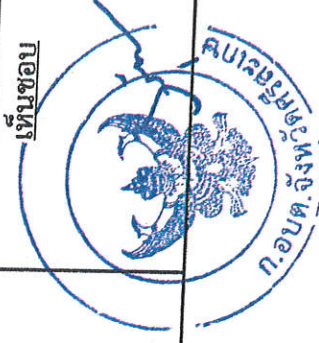
ตรวจถูกต้อง.....
(นางขวัญตา พงษ์ธัญญ์)
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

บัญชีให้ความเห็นขอการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ตามมติ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๘

ที่	อบต./อำเภอ	กรอบอัตรากำลังเดิม	ขอปรับปรุงตำแหน่ง	มติ ก.อบต.จังหวัด
๑	หนองแคว/ราชไศล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เห็นชอบ
๒	หนองบัวแดง/ศิลาลาด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เห็นชอบ
๓	อีเซ/โพธิ์ศรีสุวรรณ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เห็นชอบ
๔	ตองบุด/น้ำเกลี้ยง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เห็นชอบ

ตรวจถูกต้อง

๒๕๖๘

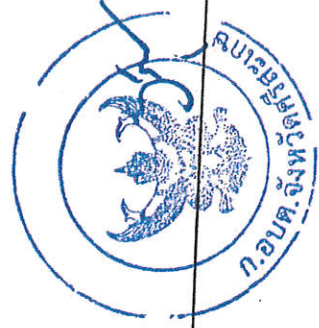


(นางขวัญตา พงษ์บุญ)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

บัญชีให้ความเห็นชอบการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๓
ตามมติ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๔

ที่	อบต./อำเภอ	กำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ	ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕	ผลคะแนนการประเมินตัวชี้วัด	มติ ก.อบต. จังหวัด
๑๐	อิเซ/โพธิ์ศรีสุวรรณ	กำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	- ปึงประมาณที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๖๓) คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๕ - ปึงประมาณที่ขอกำหนดตำแหน่ง (พ.ศ. ๒๕๖๔) คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๓๗ - รวมกันเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๗๑	มติที่ ๔ มิติการประเมินค่างาน ๖๗๖ คะแนน	เห็นชอบ
๑๑	กุย/ศีลาลาด	กำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	- ปึงประมาณที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๖๓) คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๔๘ - ปึงประมาณที่ขอกำหนดตำแหน่ง (พ.ศ. ๒๕๖๔) คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๑๗ - รวมกันเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๓๒	มติที่ ๔ มิติการประเมินค่างาน ๖๖๔ คะแนน	เห็นชอบ
๑๒	ตาโกน/เมืองจันทร์	กำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	- ปึงประมาณที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๖๓) คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๔ - ปึงประมาณที่ขอกำหนดตำแหน่ง (พ.ศ. ๒๕๖๔) คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๑๒ - รวมกันเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๘๕	มติที่ ๔ มิติการประเมินค่างาน ๖๙๔ คะแนน	เห็นชอบ



ตรวจถูกต้อง

Handwritten signature

(นางขวัญตา พงษ์ธัญญ์)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

