

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด
อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑.หลักการและเหตุผล	๑
๒.วัตถุประสงค์	๒
๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔.สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙
๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๐

ภาคผนวก

- ๑) สำเนาบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗
- ๒) สำเนาบันทึกข้อความเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
- ๓) สำเนาบันทึกข้อความขอกำหนดวัน เวลา และสถานที่ประชุม
- ๔) สำเนาบันทึกข้อความเสนอขอกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)
- ๕) สำเนาบันทึกข้อความแจ้งปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
- ๖) สำเนาปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
- ๗) สำเนาบันทึกข้อความขอให้พิจารณาปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
- ๘) สำเนาบันทึกข้อความแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
- ๙) สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
- ๑๐) สำเนาบันทึกข้อความขอให้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
- ๑๑) สำเนาประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซับซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด(ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าให้เหมาะสมอีกด้วย และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า แล้วนั้น

เนื่องจากภารกิจหลัก/ภารกิจรอง/งาน/โครงการ/ภารกิจถ่ายโอน ตามกฎหมายและหนังสือสั่งการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่มีมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น มีการวางแผนการใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับงาน มีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประกอบ ในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

๑.หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบต. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนด เป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

๑.๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๑.๖ เนื่องจากภารกิจหลัก/ภารกิจรอง/งาน/โครงการ/ภารกิจถ่ายโอน ตามกฎหมายและหนังสือสั่งการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่มีมากขึ้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ในตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน(ป.ก./ชก) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น การวางแผนการใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับงาน มีการวางแผนทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประกอบ ในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีต่อไป

๑.๗ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น การวางแผนการใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับงาน มีการวางแผนทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประกอบ ในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีต่อไป

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายก องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้มีความเป็นปัจจุบันตามประกาศ ระเบียบและหนังสือสั่งการต่างๆ ที่กำหนด รวมถึงการวางแผนอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจงานที่มีมากขึ้น โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้ง สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง)โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process)ในอดีต เพื่อนำมาวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง(Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง(Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ ในครั้งนี้ มีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา คือตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งในการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ภารกิจถ่ายโอน หนังสือสั่งการต่างๆ ที่กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ รวมถึงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติมีความรวดเร็ว ตอบสนองการให้บริการแก่ประชาชน

๔.สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๓ บ้าน ๕ หมู่ มีประชากรในพื้นที่ ๓,๓๔๖ คน ชาย ๑,๖๔๔ คน หญิง ๑,๗๐๒ คน จำนวนครัวเรือน ๘๙๐ ครัวเรือน มีเนื้อที่ ๔๗ ตารางกิโลเมตร ประชากรส่วนมาก ประกอบอาชีพ ทำนา ทำสวน เป็นอาชีพหลัก องค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด มีบทบาทอำนาจหน้าที่อย่างกว้างขวาง โดยมีได้มีเพียงหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะพื้นฐานแก่ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด มุ่งพัฒนาเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความเป็นอยู่ที่ดี มีการรับฟังปัญหาและความต้องการของประชาชนในหมู่บ้านโดยเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารและตรวจสอบการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ให้ได้มากที่สุด มีการเตรียมความพร้อมรองรับภารกิจถ่ายโอนตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้าน

การศึกษา ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ การสื่อสาร การเมือง การบริหาร การพัฒนาสิ่งแวดล้อม และด้านโครงสร้างพื้นฐาน องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในตำบลอียิปต์ โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ตำบลอียิปต์

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวกและปลอดภัยเท่าที่ควร ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ
- (๒) ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะตามสี่แยก , ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่ทั่วถึง
- (๓) ปัญหาระบบระบายน้ำในชุมชนไม่สะดวก ทำให้ในช่วงฤดูฝนเกิดน้ำท่วมขังในบางพื้นที่
- (๔) ปัญหาน้ำประปาหมู่บ้านไม่มีคุณภาพ น้ำไม่สะอาด

ความต้องการ

- (๑) ก่อสร้างถนนเพื่อให้การคมนาคมมีความสะดวก ปรับปรุง ถนนที่เป็นหลุมเป็นบ่อให้สามารถใช้งานได้อย่างปลอดภัย
- (๒) ติดตั้งฟ้าแสงสว่างตามสี่แยกให้ครบทุกแห่งและตามแยกแสงสว่างยังเข้าไม่ถึง
- (๓) ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ครบทุกพื้นที่เกษตร เพื่อลดค่าใช้จ่ายการลงทุนด้านการเกษตรให้กับเกษตรกรในพื้นที่
- (๔) ดำเนินการก่อสร้างรางระบายน้ำภายในชุมชนให้ครบทุกพื้นที่เพื่อให้การระบายน้ำในช่วงฤดูฝนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาน้ำท่วมขัง

๒) ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและการถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง
- (๒) ปัญหาการขาดการส่งเสริมอาชีพเสริมแก่ผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการ ประชาชนทั่วไป
- (๓) ปัญหาวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (๔) ปัญหาประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการทำการเกษตรแบบอินทรีย์
- (๕) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมให้ประชาชนปลูกพืชทางเกษตรหมุนเวียน เพื่อลดปัญหาผลผลิตล้นตลาดเกินความต้องการ และป้องกันการถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลางเนื่องจากสินค้ามีจำนวนมากทำให้เกิดการกดราคาราจากพ่อค้าคนกลางที่เข้ามารับซื้อ
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรในชุมชน
- (๓) จัดการฝึกอบรมด้านอาชีพเสริมแก่ผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการ ประชาชนทั่วไป และวัยแรงงาน
- (๔) อบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในการทำการเกษตรแบบอินทรีย์แบบยั่งยืน เพื่อลดต้นทุนทางการผลิต
- (๕) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้

๓) ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน
- (๒) ปัญหาประชาชนขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓) ปัญหาครอบครัวขาดความอบอุ่นหรือหย่าร้าง
- (๕) ปัญหาผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อเอชไอวีและคนพิการได้รับสวัสดิการไม่ทั่วถึง

ความต้องการ

- (๑) ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดแก่เด็ก เยาวชน ประชาชน และผู้ที่ติดยาเสพติดให้กลับเข้าสู่สังคมอย่างมีความสุข เพื่อลดปัญหาการมั่วสุมของเด็ก เยาวชน
- (๒) อบรมอาสาสมัครในการรักษาความสงบและความปลอดภัยในพื้นที่เพื่อช่วยเหลือดูแลประชาชนให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓) จัดหาอุปกรณ์ป้องกันและช่วยเหลือความปลอดภัยสำหรับชุมชน เช่น ถังดับเพลิง กระจกโค้งตามสี่แยกเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ
- (๔) ประชาสัมพันธ์การขึ้นทะเบียนรับสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์อย่างสม่ำเสมอ และทั่วถึงทุกพื้นที่

๔) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลไม่ดีเท่าที่ควร
- (๒) ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่าเพื่อทำเป็นพื้นที่ทำการเกษตร การเผาหญ้าในทุ่งนา
- (๔) ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนและจัดระเบียบชุมชน
- (๕) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

- (๑) จัดฝึกอบรมการคัดแยกขยะในครัวเรือนและการทิ้งขยะให้ถูกที่เพื่อลดปัญหาขยะในพื้นที่สาธารณะ รวมถึงการคัดแยกขยะสามารถนำไปขายหรือนำกลับมาใช้ใหม่ได้
- (๒) จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในตำบล
- (๓) จัดกิจกรรม/รณรงค์ไม่ตัดไม้ทำลายป่า ไม่เผาป่า เผาตอซังข้าว เพื่อลดปัญหาฝุ่นควัน PM ๒.๕
- (๔) การสร้างจิตสำนึกในการรักษาสภาพแวดล้อมในครัวเรือนและในชุมชน เช่น ไม่ปลูกต้นไม้เข้ามาในถนนสาธารณะ ไม่ทิ้งขยะในที่สาธารณะ เข้ามามีส่วนร่วมในการทำความสะอาดพัฒนาหมู่บ้านให้น่าอยู่ ดูแลสภาพแวดล้อมภายในบ้าน(หน้าบ้าน น่านอง)
- (๕) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

๕) ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น ไข้หวัดใหญ่ ไข้เลือดออก โควิด-๑๙ ฯลฯ

- (๓) ปัญหาการรับประทานอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ
- (๔) ปัญหาเกี่ยวกับประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันตนเองจากการระบาดของโรคติดต่อและการกำจัดแหล่งพาหะนำโรค
- (๕) ปัญหาการขาดการส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย

ความต้องการ

- (๑) รณรงค์ส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชนทุกช่วงวัย
- (๒) รณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ ไข้เลือดออก โควิด-๑๙ ฯลฯ
- (๓) ส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านทุ่งมั่งในการให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การรับประทานอาหารที่ดีมีประโยชน์ ถูกสุขลักษณะ การป้องกันตนเองจากโรคระบาดต่างๆ และการช่วยเหลือและร่วมมือกันในการกำจัดแหล่งแพร่ระบาดหรือพาหะนำโรค
- (๔) จัดการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติดเพื่อให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย ได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ลดปัญหายาเสพติดในการเล่นการพนันในชุมชน

๖) ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีคุณภาพ
- (๒) ปัญหางบประมาณเพื่อการพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมยังไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาการขาดการส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๔) ปัญหาการขาดความร่วมมือของประชาชนในการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมทางศาสนา ขาดจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์สู่ท้องถิ่นโดยผ่านหอกระจายข่าวภายในหมู่บ้าน
- (๒) สนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษาให้กับหน่วยงานในสังกัดอย่างเพียงพอ รวมถึงจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานด้านการศึกษาในพื้นที่ที่ได้รับอย่างครบถ้วนทุกคน(ค่าอาหารกลางวัน/อาหารเสริม(นม)โรงเรียน) และงบประมาณอื่นๆ ในการส่งเสริมการดำเนินงานด้านการศึกษา
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเมื่อมีการจัดกิจกรรมต้องมีการเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึงเพื่อเชิญชวนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสืบสานศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๔) ส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมด้านศาสนา
- (๕) การสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมต่อส่วนรวม ไม่เอารัดเอาเปรียบกันในสังคม

๗) ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

- (๒) ปัญหาวัสดุและครุภัณฑ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่ทันสมัย
- (๓) ปัญหางบประมาณไม่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจงานที่มีมากขึ้น
- (๔) ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบจากองค์กรภาคประชาชน
- (๕) ปัญหาการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ขององค์กรยังไม่รวดเร็วและทั่วถึงเท่าที่ควร
- (๖) ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กร

ความต้องการ

- (๑) สรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ
- (๒) จัดหาวัสดุและครุภัณฑ์ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- (๓) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมสถานที่ปฏิบัติงานให้สะอาด ปลอดภัย
- (๔) ส่งเสริมการตรวจสอบ การมีส่วนร่วมจากองค์กรภาคประชาชน
- (๕) จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาตำบลอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
- (๖) ส่งเสริมความรู้แก่บุคลากรตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลอียิปัดนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งในชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปัด ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปัดจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในเกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลมุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาและพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และสนับสนุนการจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยการมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยเพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปัดมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ(มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ(มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน(มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง(มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ(มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร(มาตรา ๑๖ (๒๘))

ดังนี้

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

ดังนี้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน(มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของอปท. (มาตรา ๑๗(๓))

(๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เป็นสำคัญ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลีปาด มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน ในพื้นที่เป็นสำคัญ จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT Analysis แบบองค์รวม

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ขององค์การบริหารส่วนตำบลลีปาด มีดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง(Strength-S)

(๑) การคมนาคม ถนนหนทางใช้งานได้ดี มีถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านทำให้การเดินทางสะดวก รวดเร็ว

(๒) มีลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบสูง พื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ สามารถทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี

(๓) พื้นที่ตั้งอยู่ไม่ห่างจากตัวอำเภอและจังหวัด การเดินทางติดต่อราชการสะดวก

(๔) มีระบบประปาครบทุกบ้าน ทำให้มีน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคตลอดทั้งปี

(๕) มีระบบไฟฟ้าแสงสว่างครบทุกหมู่บ้าน

(๖) มีการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรทุกปีเพื่อช่วยลดต้นทุนทางการประชาชนทำการเกษตร เช่น หอมแดง กระเทียม พริก ข้าวโพด ยางพารา ผักสวนครัว ขายได้ตลอดทั้งปี

จุดอ่อน(Weak - W)

(๑) โครงสร้างพื้นฐานภายในหมู่บ้าน ยังมีสภาพไม่ดีพอ เป็นถนนดิน ถนนหินคลุก มีสภาพเป็นหลุม เป็นบ่อ ทำให้การสัญจรไปมาไม่สะดวกในช่วงฤดูฝน

โอกาส(Opportunity – O)

- (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ ให้ความสำคัญในการก่อสร้าง บำรุงรักษาถนนหนทางให้สามารถใช้งานได้ดี และสร้างความสะดวกสบายให้กับประชาชนในการสัญจรไปมา
- (๒) หน่วยงานอื่นๆ เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สนับสนุนงบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ในการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ฯลฯ อย่างต่อเนื่อง
- (๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

อุปสรรค(Threat – T)

- (๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานยังเป็นไปได้ช้า เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง(Strength-S)

- (๑) ชุมชนและท้องถิ่นให้ความสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผู้นำชุมชน ให้ความสำคัญต่อการป้องกันและระงับโรคติดต่อ โดยการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรค และให้ความช่วยเหลือดูแล
- (๓) มีส่งเสริมการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ คนพิการ เด็ก และผู้ด้อยโอกาส อย่างต่อเนื่อง
- (๔) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนในพื้นที่ตำบลอียิปต์ส่งเสริมสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๕) ประชาชนทุกคนมีสิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

จุดอ่อน(Weak – W)

- (๑) เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ สตรี เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานน้อย
- (๒) การให้ความร่วมมือในการป้องกันและควบคุมโรคติดตอยังมีน้อย
- (๓) การให้บริการด้านการรักษาพยาบาลของสถานพยาบาลในพื้นที่อยู่ในระดับพอใช้ ประชาชนหลายคนไปรับบริการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพนอกพื้นที่
- (๔) หน่วยงานระดับหมู่บ้าน ระดับตำบลที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากจังหวัด ยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับจากประชาชนอย่างแท้จริง
- (๕) ประชาชนขาดความเข้าใจ ความเอาใจใส่ในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ บางคนอ้างติดภารกิจ ไม่ได้ยินที่ผู้นำชุมชนประชาสัมพันธ์

โอกาส(Opportunity – O)

- (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ ผู้นำชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มีความพร้อมให้ความร่วมมือในการดำเนินการไม่ว่าจะด้านสุขภาพ การพัฒนาท้องถิ่น การป้องกันและควบคุมโรค การส่งเสริมสวัสดิการ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ฯลฯ
- (๒) จังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการสนับสนุนงบประมาณเกี่ยวกับสวัสดิการแก่คนพิการและผู้ด้อยโอกาสอย่างต่อเนื่อง และองค์การบริหารส่วนตำบลมีการคัดเลือกเพื่อเสนอขอรับการส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการแก่กลุ่มประชาชนตามมาโดยตลอด

อุปสรรค(Threat – T)

- (๑) การให้ความสำคัญต่อการดำเนินการด้านส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคน้อย
- (๒) ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ
- (๓) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย
- (๔) การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถดำเนินการควบคุมได้ทั้งพื้นที่ตำบล เช่น โรคไข้เลือดออก โควิด-๑๙

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง(Strength-S)

- (๑) ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำชุมชน ผู้บริหารท้องถิ่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนการกำหนดนโยบายด้านการจัดระเบียบชุมชน การดูแลและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในชุมชน
- (๒) บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า มีความพร้อมในการส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการดูแลและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในชุมชน เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่
- (๓) องค์การบริหารส่วนตำบล มีการตั้งงบประมาณสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์บริการประชาชนในช่วงเทศกาลวันปีใหม่และวันสงกรานต์

จุดอ่อน(Weak – W)

- (๑) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วม ความเอาใจใส่ในโครงการที่รัฐ หรือของชุมชนเพื่อร่วมกันในการดูแล และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

โอกาส(Opportunity – O)

- (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า พร้อมให้การสนับสนุนการดำเนินการด้านการส่งเสริมความเข้มแข็งในสังคม
- (๒) ผู้นำชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญและร่วมมือกันในการดำเนินกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนในพื้นที่

อุปสรรค(Threat – T)

- (๑) การแก้ไขปัญหาด้านสังคม การจัดระเบียบชุมชน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในการประสานการดำเนินการจึงจะสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์
- (๒) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้า ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย
- (๓) กระแสวัฒนธรรมทางตะวันตกและวัตถุนิยม ทำให้การดำรงชีวิตของประชาชนต่างไปจากเดิม สถาบันครอบครัวอ่อนแอ บุตรหลานขาดความอบอุ่นเนื่องจากบิดามารดาต้องไปทำงานต่างภูมิลำเนา เอาลูกหลานมาให้คนเฒ่าคนแก่เลี้ยง เด็กขาดความอบอุ่น ติดเพื่อน ติดยาเสพติด ติดเกมส์ ติดมือถือ ติดการพนัน ทำให้เกิดปัญหาการลักขโมยของในชุมชน

ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง(Strength-S)

- (๑) พื้นที่ตำบลอู่ป่ามีความสมบูรณ์ สามารถทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี

- (๒) พื้นที่ตำบลลือปาด มีน้ำสำหรับทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี
- (๓) มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- (๔) การคมนาคมสะดวก สามารถเชื่อมโยงไปยังจังหวัดต่างๆ ได้ง่าย
- (๕) องค์การบริหารส่วนตำบลลือปาด ตั้งงบประมาณสนับสนุนระบบเศรษฐกิจชุมชน

จุดอ่อน(Weak – W)

- (๑) ประชาชนขาดความรู้และทักษะในการลดต้นทุนและเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
- (๒) การส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร
- (๓) ผลผลิตล้นตลาดและราคาตกต่ำ
- (๔) ขาดการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับเกษตรอินทรีย์แบบผสมผสาน

โอกาส(Opportunity – O)

- (๑) มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรในชุมชน เช่น แหล่งรับซื้อข้าวเปลือก ยางพารา และพื้คั่วแม่คั่วเป็นคนในพื้นที่รับซื้อผลผลิตทางการเกษตร ป้องกันพ่อค้าคนกลางเข้ามากดราคา
- (๒) หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการดำเนินการส่งเสริมความรู้การจัดทำผลิตภัณฑ์ต่างๆ เพื่อใช้ในครัวเรือน ลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือน เช่น ทำน้ายาล้างจานใช้เองภายในครัวเรือน

อุปสรรค(Threat – T)

- (๑) ราคาปุ๋ยเคมีที่สูงขึ้น ทำให้ค่าใช้จ่ายในการทำการเกษตรสูงขึ้น แต่ราคาผลผลิตตกต่ำ
- (๒) ประชาชนยังให้ความสำคัญกับการใช้สารเคมีในการทำการเกษตร

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(Strength-S)

- (๑) ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำชุมชน ผู้บริหารท้องถิ่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนการกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ผู้บริหารท้องถิ่นสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน(Weak – W)

- (๑) ประชาชนไม่ค่อยตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การมีส่วนร่วมของประชาชนยังมีน้อย

โอกาส(Opportunity – O)

- (๑) จังหวัดมีนโยบายเรื่องจังหวัดสะอาด เน้นการดูแลสุขภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ การจัดการเรื่องขยะในครัวเรือนและชุมชน
- (๒) กระแสสังคมในปัจจุบัน เน้นให้ทุกคนตระหนักถึงการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

อุปสรรค(Threat – T)

- (๑) การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมจากหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านสิ่งแวดล้อมยังมีน้อย
- (๒) การอนุรักษ์และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง(Strength-S)

- (๑) ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำชุมชน ผู้บริหารท้องถิ่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๒) บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า มีความพร้อมในการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๓) องค์การบริหารส่วนตำบล มีการตั้งงบประมาณด้านการศึกษา และมีความพร้อมในการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น

จุดอ่อน(Weak – W)

- (๑) ฐานข้อมูลด้านการศึกษามีความคลาดเคลื่อนเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง แต่ไม่ได้รับการประสานในการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน
- (๒) บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ

โอกาส(Opportunity – O)

- (๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติ ที่รัฐส่งเสริมสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามยุทธศาสตร์
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี เป็นยุทธศาสตร์ที่ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ
- (๓) ทุกภาคส่วนมีความพร้อมในการส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

อุปสรรค(Threat – T)

- (๑) การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้คงอยู่สืบไป ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการดำเนินงาน

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง(Strength-S)

- (๑) ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า มีความพร้อมในการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการและการปฏิบัติการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๒) การสนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย
- (๓) มีการตั้งงบประมาณส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้อย่างเพียงพอ

จุดอ่อน(Weak – W)

- (๑) ภารกิจหน้าที่มีทั้งที่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่และภารกิจถ่ายโอน การปฏิบัติงานต่างๆ ต้องอาศัยข้อมูลและศึกษาระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- (๒) ประชาชนไม่เข้าใจขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติของทางราชการ

โอกาส(Opportunity – O)

- (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด มีบุคลากรที่มีความพร้อมในการสนับสนุนการดำเนินการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- (๒) ผู้บริหารท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ นำมาใช้ในการบริหารและการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
- (๓) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพร้อมให้การสนับสนุนการดำเนินงานและการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด

อุปสรรค(Threat – T)

- (๑) ประชาชนไม่สนใจ ไม่ให้ความสำคัญต่อคำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นน้อย

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๖) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- (๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลอีปาดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ และได้มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ไปแล้ว

แต่เนื่องจากภารกิจหลัก/ภารกิจรอง/งาน/โครงการ/ภารกิจถ่ายโอน ตามกฎหมายและหนังสือสั่งการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่มีมากขึ้น ประกอบกับบุคลากรในหน่วยงานบางตำแหน่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หลายงาน ทำให้การปฏิบัติงานในบางครั้งมีความล่าช้าบ้าง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด จึงได้แจ้งความประสงค์

ข้อกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบล อีปาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนัก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น การวางแผนการใช้กำลังคนให้เหมาะสม กับงาน มีการวางแผนทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การส่งเสริม ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอีปาดเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติ ภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีต่อไป

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์(SWOT) ระดับตัวบุคลากร

จุดแข็ง(Strength-S)	จุดอ่อน(Weak - W)
๑.บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และ พื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒.บุคลากรมีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓.บุคลากรเป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงาน ละเอียดยรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔.บุคลากรมีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ เสมอ ๕.บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในชุมชนทำให้สามารถ ทราบถึงปัญหาภายในชุมชนเพื่อนำมาเสนอและ ดำเนินการแก้ไขได้ตรงตามความต้องการของ ประชาชน และทำให้สามารถทำงานคล่องตัว รวดเร็ว ๖.บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีทำให้ สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานได้	๑.บุคลากรบางส่วนไม่ทราบถึงระเบียบขั้นตอนการ ปฏิบัติของทางราชการอย่างชัดเจน ๒.ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ไม่ฟัง คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ๓.ภาระหนี้สินส่วนบุคคล ๔.บุคลากรหนึ่งตำแหน่งรับผิดชอบหลายหน้าที่
โอกาส(Opportunity - O)	ข้อจำกัด(Threat - T)
๑.บุคลากรมีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่ ทำให้การประสานงานเกิดความรวดเร็วและเกิดความ ร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒.บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานและมีความตั้งใจ ในการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ถูกต้องและ บรรลุวัตถุประสงค์ ๓.บุคลากรอุทิศเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้ตลอดเวลา	๑.บุคลากรบางส่วนมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่ เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครัวเรือน ๒.ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยาก ของงาน

วิเคราะห์(SWOT) ระดับองค์กร

จุดแข็ง(Strength-S) ๑.ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับหัวหน้าส่วนราชการเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ๓.ผู้บริหารท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ พร้อมให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน อบต. ๔.มีการส่งเสริมสวัสดิการและความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร ๕.มีการจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นเงินรางวัลประจำปีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ๖.อบต.มีการยกย่องเชิดชูผู้ปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นตัวอย่างในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน ๗.การประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาจากผลงานที่ปฏิบัติจริง ประกอบกับพฤติกรรมการทำงาน ไม่นำความรู้สึกส่วนตัวมาใช้ในการประเมิน	จุดอ่อน(Weak – W) ๑.ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๒.บุคลากรมีไม่เพียงพอต่อภารกิจหน้าที่ที่มีหรือที่เพิ่มมากขึ้น
โอกาส(Opportunity – O) ๑.องค์การบริหารส่วนตำบลมีการตั้งงบประมาณเพื่อจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ๒.บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานและมีความตั้งใจในการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ถูกต้องและบรรลุวัตถุประสงค์ ๓.กำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อให้มีบุคลากรมาปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ของ อบต.อย่างเพียงพอ	ข้อจำกัด(Threat – T) ๑.การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งไม่มีหน่วยงานจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งงาน ๒.การส่งเสริมความรู้ให้กับบุคลากรของ อบต. (จัดอบรมเอง) เป็นการฝึกอบรมให้ความรู้ในภาพรวมเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ภารกิจของหน่วยงานในภาพรวม ไม่ใช่เป็นการฝึกอบรมรายตำแหน่ง

แนวทางในการแก้ไขปัญา

๑. จัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job รวมถึงการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งให้เพียงพอกับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเอง เพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนา เพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามหลักการบริหารบุคคลแนวใหม่ (Human Resource Alignment = HR Alignment) ประกอบด้วย

๔.๑ การพัฒนาสิ่งจูงใจ เช่น การได้รับโบนัส/การเลื่อนขั้นเงินเดือน/การศึกษาดูงาน

๔.๒ การพัฒนาขีดความสามารถ เช่น การจัดการองค์ความรู้(KM)/การพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

๔.๓ การกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงาน เช่น มีวิธีการสนับสนุนส่งเสริมการทำงาน หรือสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากร

๕. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลังเพื่อให้มีบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ มีการกำหนดตำแหน่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคล

๗. ดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ ประกาศและกฎหมายที่กำหนด

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ระเบียบ กฎหมาย และเทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จึงจำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์ และปัญหาการขาดประสิทธิภาพทางการบริหารราชการสร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงานไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่(Newpublic administration model) ที่เรียกว่าการบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงานที่ได้มีการผสมผสานหลักการกรอบความคิดหลายๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่อง เศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานราชการทั่วไปของ อบต. - งานเลือกตั้ง - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต. - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอดคล้องเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ข้าราชการครู	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารสถานที่ประกอบ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ ๑.๘ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล ๑.๙ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ ๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๑ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๑.๑๒ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมการศึกษา - งานติดตามและประเมินผล - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานการศึกษา	- งานการลาทุกประเภท - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท - งานแผนการป้องกัน เผื่อระวังและแจ้งเตือน - งานแผนการระงับเหตุ - งานฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันสาธารณภัยต่างๆ แก่ชุมชนส่วนราชการ โรงเรียน สถานประกอบการต่างๆ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมาย - งานคดี - งานวินัย - งานรับร้องเรียนร้องทุกข์ - งานนิติกรรมสัญญา - งานข้อบัญญัติ ข้อบังคับ และระเบียบ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับในการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการ ทางร่างกายและสมอง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานหลักประกันสุขภาพ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๑๐ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานงบประมาณ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๑๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานนิเทศการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๑.๑๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๑๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานงานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒.กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานบริหารงานคลัง - งานเกี่ยวกับการจ่ายเงินการรับเงิน - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ - งานเกี่ยวกับสถานการณ์การเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่าย - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	- งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินประจำปีของ อบท. - งานเกี่ยวกับเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้างจัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื่อมทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสำรวจและออกแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๓.๓ งานผังเมือง - งานดำเนินการตามพระราชบัญญัติการผังเมือง กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร กฎหมายว่าด้วยการขุดดินและถมดิน กฎหมายว่าด้วยการจัดรูปที่ดิน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง - งานวางผังเมือง - งานควบคุมผังเมือง - งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้ด้านการผังเมือง ด้านการพัฒนาเมือง การอนุรักษ์ ปรับปรุง พื้นฟู และการพัฒนาเมือง - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๓.๔ งานสาธารณูปโภค - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
-	หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. - งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้ เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และ เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย รับตรวจ - งานแสดงผลการตรวจสอบภายใน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบัน หรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์ คือ

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน(ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การโอน การลาออกฯ
๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่ม งานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใด เพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มທີ່หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานอย่างไร
๑๑. ภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีเพียงพอและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ คือ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้ในการทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการดังนี้

๑ ปี จะมี

๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์ จะทำ

๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐ วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี(พักร้อน)	๑๐ วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.-เวลาพักกลางวัน ๑ ชั่วโมง-เวลาพักผ่อนส่วนตัว ๑ ชั่วโมง)	
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี(๒๓๐ วัน x ๖ ชั่วโมง)	๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการ จะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒.การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคน ในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปดา ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ามีปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอียิปดาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่มากขึ้น และนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งดังกล่าวมาบันทึกลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยได้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา คือตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปดา ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗

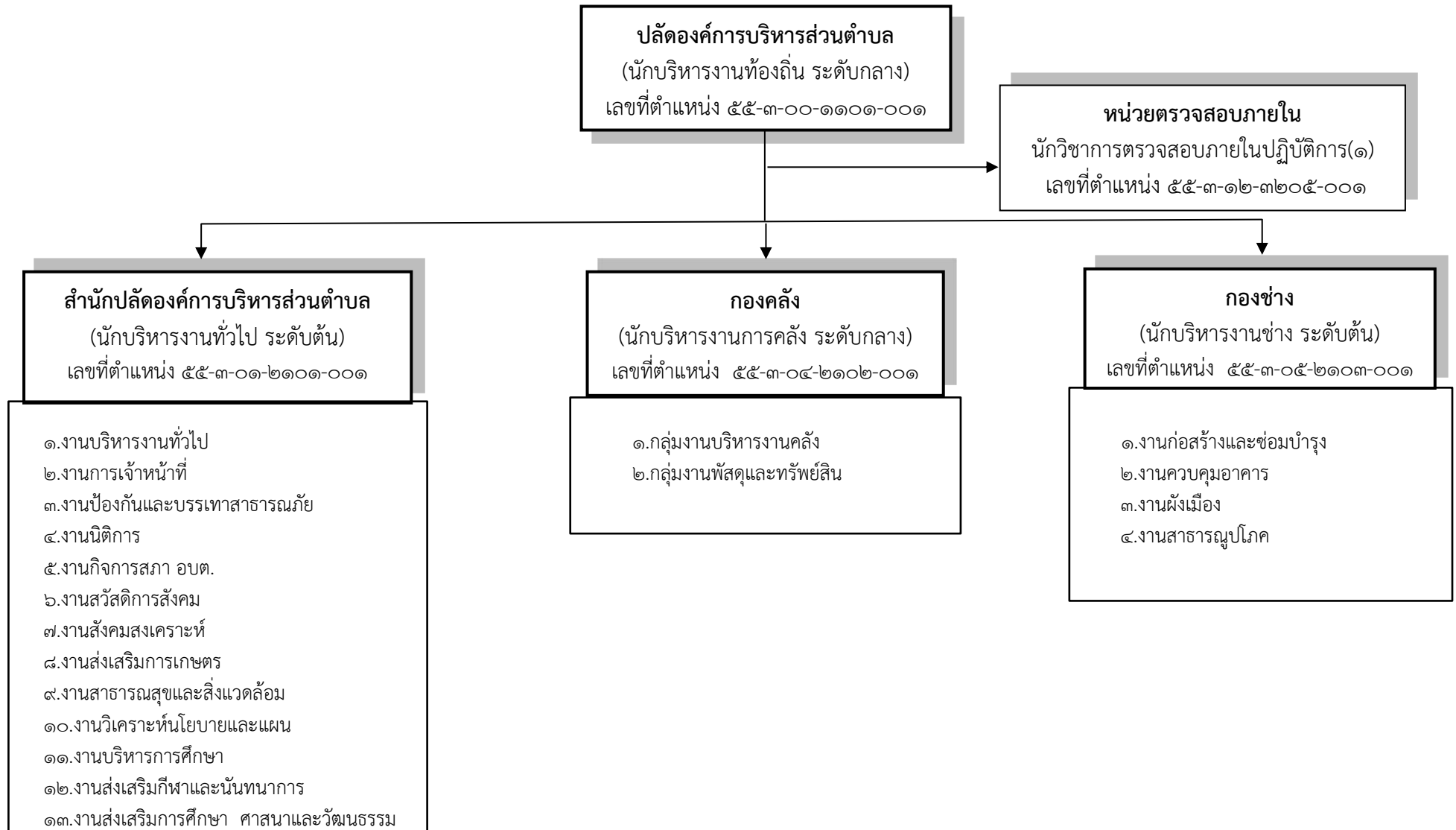
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง(ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น/หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ								
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง(ผู้อำนวยการกอง คลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานคลัง								
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๐๖)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๘	๒๙	๒๙	๒๙	+๑	-	-	

๘.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้าง เงิน/บาท						ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม(๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบ. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓	๓	๕๖,๕๖๐	๓๖๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	(๑๖,๕๖๐)
๒	ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารส่วนท้องถิ่น	ต้น	๓	๓	๓๓,๖๖๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	(๑๓,๖๖๐)
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.๓/๓	๓	๓	๑๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	(๑๐,๕๖๐)
๔	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓	๓	๓	๑๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	(๑๐,๕๖๐)
๕	นักวิชาการเกษตร	ป.๓/๓	๓	๓	๑๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	(๑๐,๕๖๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.๓/๓	๓	๓	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	(๑๐,๕๖๐)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓/๓	๓	๓	๑๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	(๑๐,๕๖๐)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.๓/๓	๓	๓	๑๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	(๑๐,๕๖๐)
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ						๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	(๑๐,๕๖๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	(๑๐,๕๖๐)
๑๑	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	(๑๐,๕๖๐)
๑๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	(๑๐,๕๖๐)
๑๓	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	(๑๐,๕๖๐)
๑๔	ผู้ช่วยนักบริหารงานท้องถิ่น	-	๑	๑	๑๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	(๑๐,๕๖๐)
๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	(๑๐,๕๖๐)
๑๖	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	(๑๐,๕๖๐)
๑๗	ผู้ช่วยนักบริหารงานท้องถิ่น	-	๑	๑	๑๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	(๑๐,๕๖๐)
๑๘	นักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๑๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	(๑๐,๕๖๐)
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	(๑๐,๕๖๐)

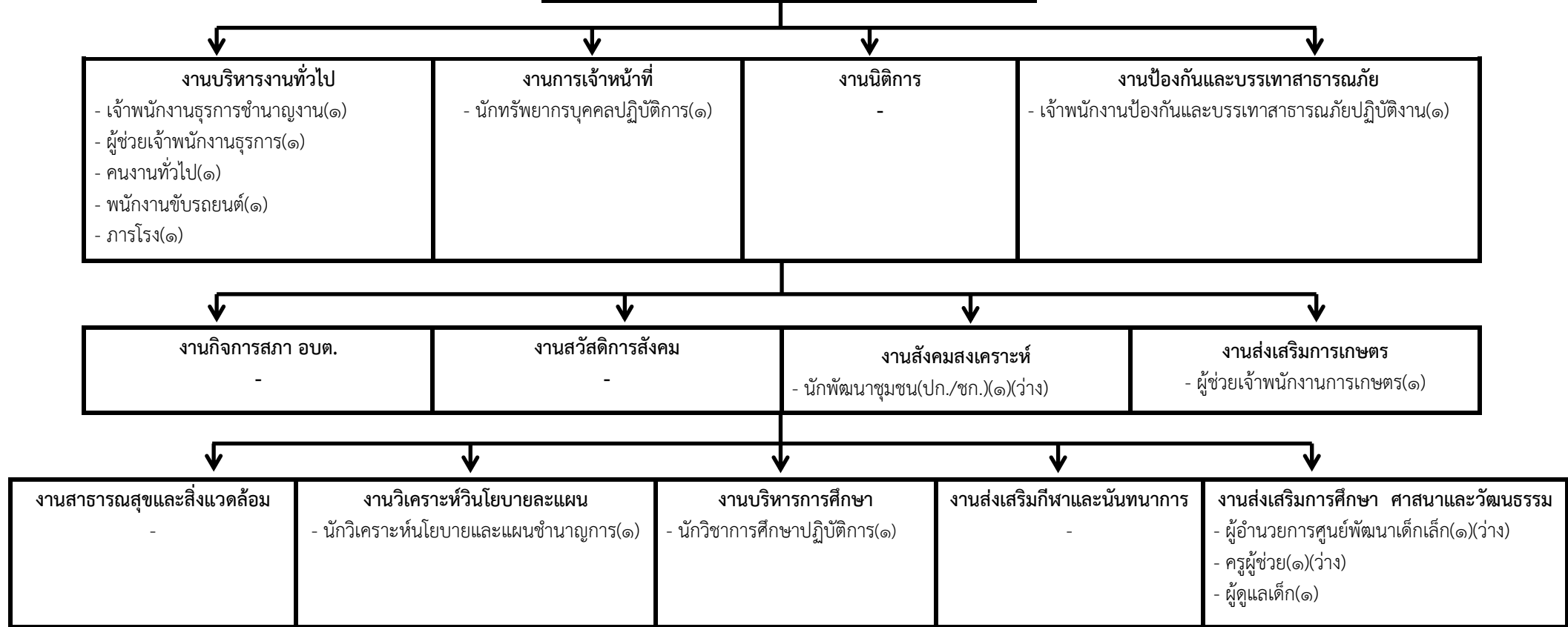
[illegible]

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด(๐๑)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
นักบริหารงานทั่วไป(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)(๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑



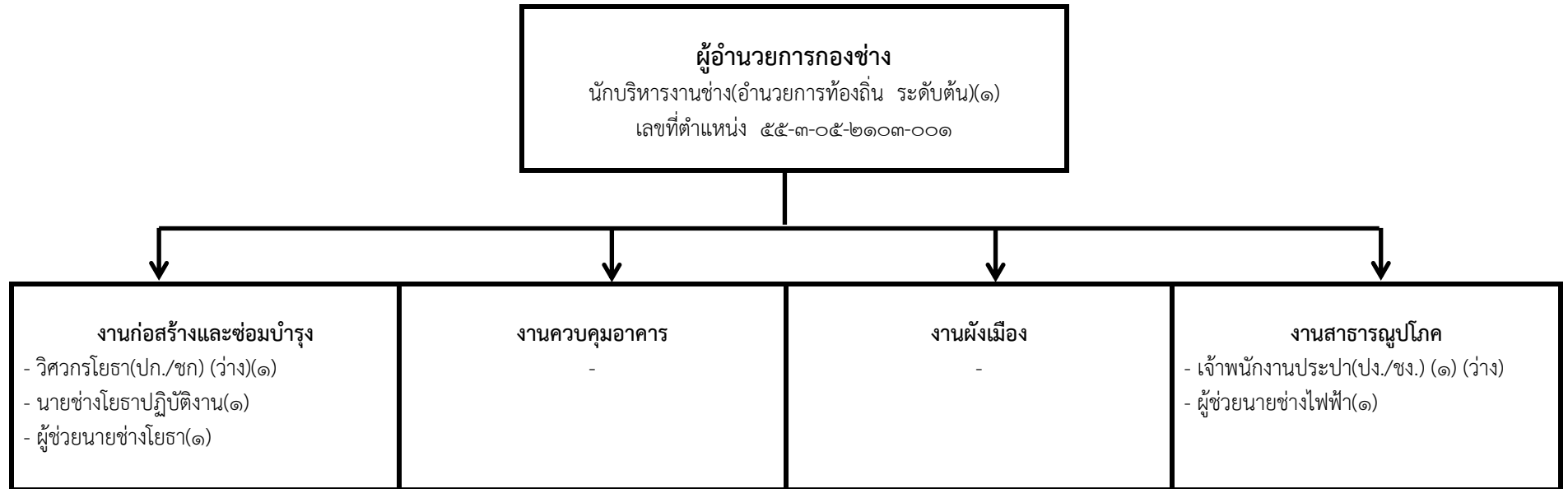
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ผู้อำนวยการ	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน(คน)	๑	-	-	๓	๑	-	-	๑	๑	-	๑	๑	-	๒	๔	๑๕

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด(๐๔)



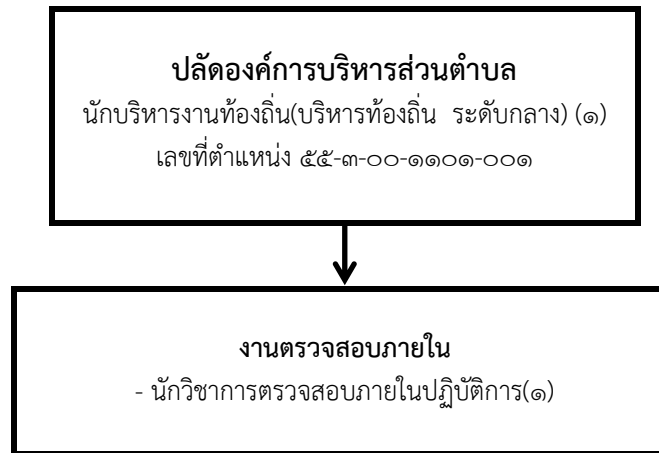
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน(คน)	-	๑	-	๒	-	-	-	๒	๑	-	-	-	-	๖

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด(๐๕)



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน(คน)	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๒	-	๖

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด(๑๒)

[illegible]

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบปลัดว่กาตั้งเดิม			กรอบปลัดว่กาตั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าครองชีพ	
๑	นางสาวจริวัฑ์ พืระพรพัฒน์	ป.โท	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕,๕๖๐ (๑๕,๕๖๐x๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	๕๕๖,๕๖๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๑๑)												
๒	นายดำรงศักดิ์ มุขพันธ์	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานได้ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานได้ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖,๐๐๐ (๖,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๕๕,๕๖๐
๓	นางสาวศิตานันต์ สมนึก	ป.โท	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๕๐,๕๖๐ (๑๕,๑๑๐x๑๒)	-	-	๕๐๕,๕๖๐
๔	วักดิ์ ร.ม.หญิงสุภาภ บัณฑ	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๕๖,๐๐๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๖๖,๐๐๐
๕	นางสาวบุษบา วรพุด	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิทยาศาสตร์	ป.ก.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิทยาศาสตร์	ป.ก./ชก.	๕๖,๐๐๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๖๖,๐๐๐
๖					-	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	๕๖,๐๐๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๖๖,๐๐๐
๗	นางสาวอัญญ์ ศิริธรรม	ป.วส.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ร.๔	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	๕๖,๐๐๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๖๖,๐๐๐
๘	นายปณิธาน โคตรวงศ์	ป.วส.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.๔	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ชก.	๕๖,๐๐๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๖๖,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙	นางสาวจุฑา บุญเกิด	ป.ตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	-	๕๖,๐๐๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๖๖,๐๐๐
๑๐	นายปณิธาน โคตรวงศ์	ป.วส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๕๖,๐๐๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๖๖,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๓	นายพิทักษ์ นามวงศ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๗๒)	-	-	๓๐๔,๐๐๐	
๑๔	นายอภิชาติ สุวาทย์	ป.๗	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๗๒)	-	-	๓๐๔,๐๐๐	
๑๕	นายทรงวุฒิ ไชยรัตน์	ป.๗	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๗๒)	-	-	๓๐๔,๐๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็ก องค์การบริหารส่วนตำบล													
๑๖	วรัญ วัฒนชัยวัฒน์ งามการ	ป.ตรี	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม (จ่ายจากเงิน อุดหนุน)
๑๗	-	-	๕๕-๓-๐๔-๖๖๐๐-๑๓๕	ครูผู้ช่วย	-	๕๕-๓-๐๔-๖๖๐๐-๑๓๕	ครูผู้ช่วย	-	๓๕๖,๕๖๐ (๔,๐๐๐x๗๒+๖๖๐x๗๒)	-	-	๓๕๖,๕๖๐ (๔,๐๐๐x๗๒+๖๖๐x๗๒)	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๘	วรัญ วัฒนชัยวัฒน์ งามการ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๗๒)	-	-	๓๐๔,๐๐๐	
๑๙	นางสาวกมลณี แสงกุล	ป.โท	๕๕-๓-๐๔-๖๖๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๖๖๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๔๓๐,๒๕๐ (๓,๕๐๐x๗๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๗๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๗๒)	๖๖๔,๖๕๐	
กลุ่มงานบริหารงานคลัง													
๒๐	-	-	๕๕-๓-๐๔-๖๖๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๕๕-๓-๐๔-๖๖๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๔,๐๐๐x๗๒+๓๕๐x๗๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (๔,๐๐๐x๗๒+๓๕๐x๗๒)	
๒๑	นางดวงภา ศรีสุวรรณ	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๔-๖๖๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.๔.	๕๕-๓-๐๔-๖๖๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๖/ช.๖	๓๕๖,๓๒๐ (๔,๐๐๐x๗๒+๓๕๐x๗๒)	-	-	๓๕๖,๓๒๐ (๔,๐๐๐x๗๒+๓๕๐x๗๒)	
กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน													
๒๒	-	-	๕๕-๓-๐๔-๖๖๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๕๕-๓-๐๔-๖๖๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๔,๐๐๐x๗๒+๓๕๐x๗๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (๔,๐๐๐x๗๒+๓๕๐x๗๒)	

ที่			ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ	
				คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
๒๓			นางประคอง ศรีเพรา	ปวส.	๕๕-๓-๐๔-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.๒	๕๕-๓-๐๔-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.๒/ชง.	๒๒,๕๔๘.๐๐ (๒๒,๕๔๘x๔๖)	-	-	๒๒,๕๔๘.๐๐	
๒๔			นางสาวกัญญา สุโพธิ์	ปวส.	๕๕-๓-๐๔-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๒	๕๕-๓-๐๔-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๒/ชง.	๒๒,๕๔๘.๐๐ (๒๒,๕๔๘x๔๖)	-	-	๒๒,๕๔๘.๐๐	
			กลุ่มช่าง(๐๕)			กลุ่มช่าง(๐๕)			กลุ่มช่าง(๐๕)						
๒๕			นายจิรพงศ์ พันธิต	ป.โท	๕๕-๓-๐๕-๔๖๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกลุ่มช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๔๖๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกลุ่มช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๘,๐๐๐ (๔๐,๒๖๐x๔๖)	๔๖,๐๐๐ (๓๐,๕๐๐x๔๖)	-	-	๔๖,๐๐๐
๒๖			-	-	๕๕-๓-๐๕-๔๖๐๔-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.๒/ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๖๐๔-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.๒/ชง.	๒๒,๕๔๘.๐๐ (๒๒,๕๔๘x๔๖)	-	-	๒๒,๕๔๘.๐๐ (ว่างพิชิต)	
๒๗			นางสาวกัญญา กิ่งเมือง	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๔๖๐๔-๐๐๑	ช่างช่างโยธา	ป.๒	๕๕-๓-๐๕-๔๖๐๔-๐๐๑	ช่างช่างโยธา	ป.๒/ชง.	๒๒,๕๔๘.๐๐ (๒๒,๕๔๘x๔๖)	-	-	๒๒,๕๔๘.๐๐	
๒๘			-	-	๕๕-๓-๐๕-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ป.๒/ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ป.๒/ชง.	๒๒,๕๔๘.๐๐ (๒๒,๕๔๘x๔๖)	-	-	๒๒,๕๔๘.๐๐ (ว่างพิชิต)	
			พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๙			นายเกรียงไกร เกตุศิริ	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๒๒,๕๔๘.๐๐ (๒๒,๕๔๘x๔๖)	-	-	๒๒,๕๔๘.๐๐	
๓๐			นายประนัย บึงศรี	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๒๒,๕๔๘.๐๐ (๒๒,๕๔๘x๔๖)	-	-	๒๒,๕๔๘.๐๐	
			หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)			หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)			หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)						
๓๑			นางสาวสิริยุธนา พันพิณ	ป.ตรี	๕๕-๓-๑๒-๔๖๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๒	๕๕-๓-๑๒-๔๖๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๒/ชง.	๒๒,๕๔๘.๐๐ (๒๒,๕๔๘x๔๖)	-	-	๒๒,๕๔๘.๐๐	

๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดคือทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคคลก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงาน และคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นรับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสาน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองเข้าไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้ง ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรของรัฐด้วยตนเอง(Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมศึกษา ดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ

๑๓.ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและเทศบาล อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลฮิป่าด
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลฮิป่าด ได้รายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการดำเนินการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลฮิป่าด ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลฮิป่าด จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาคนให้มีศักยภาพความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป รายละเอียดตำแหน่งและอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ ปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๓ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๗

(นางประดับ สมนึก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฮิป่าด

(นางสาวบุษปารัตน์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

บัญชีเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ตามมติ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
 องค์การบริหารส่วนตำบลอโนนบุรี อำเภอรัตนวาปี จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	ความเห็น ก.อบต.		ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ส่วนราชการ	ความเห็น ก.อบต.	
				เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ					เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
๓	กำหนดตำแหน่ง นักโสตภาษาชุมชน (ปว.ช.) จำนวน ๑ อัตรา	๕๕๓-๐๑-๑๘๐๑-๐๑	สำนักงานปลัด	/							

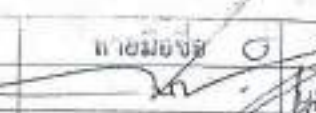
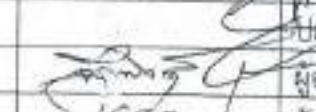
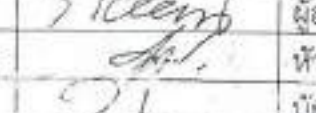
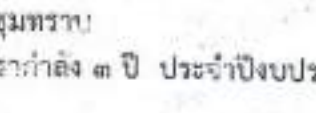
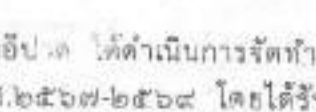
ตรวจสอบโดย  พิชัย พงษ์
 (นายกเทศาภิบาล อ.รัตนวาปี)
 มีส่วนเกี่ยวข้องการปกครองท้องถิ่นด้านวิชาการ


 (นายกเทศาภิบาล อ.รัตนวาปี)
 นักวิทยาศาสตร์การปกครอง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

วันพุธที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์

การประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางประดับ สมนึก	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาวอริศม์ หัซระพรพัฒน์	กรรมการ		
๓	นายจิระพงศ์ พันธุ์ดี	กรรมการ		
๔	นางสาวเกษมณี แสงสกุล	กรรมการ		
๕	นายดำรงศักดิ์ มุขพันธ์	กรรมการช่วยงาน		
๖	นางสาวบุษบา วราพรม	ผู้ช่วยเลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประธานกรรมการ

- องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ ได้มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลังฯ ดังกล่าว ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ประธานกรรมการ

๒.๑ รับรองการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

- ตามสำเนารายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ ผู้ช่วยเลขานุการ ได้สำเนาแจกให้กับคณะกรรมการทุกท่านไปแล้วนั้น มีท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามหรือแก้ไขข้อความตรงส่วนใดในสำเนารายงานการประชุมหรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามหรือต้องการแก้ไขข้อความรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

ประธานกรรมการ

- หากไม่มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัย ต้องการสอบถาม หรือแก้ไขข้อความรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ แล้ว ขอมติที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมดังกล่าวด้วย


(นางสาวบุษบา วราพรม)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

มติที่ประชุม

- มีมติเป็นเอกฉันท์ รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ ด้วยคะแนนเสียง ๕ เสียง

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอพิจารณา

๓.๑ การพิจารณาการกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักงานจัดการบริหารส่วนตำบล

ประธานกรรมการ

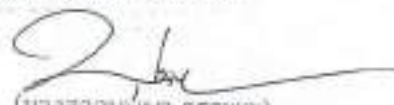
- ตามที่สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า ได้เสนอขออนุมัติกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักงานจัดการบริหาร ส่วนตำบลนั้น

หัวหน้าสำนักงานปลัด

- ขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัด ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการเสนอขอ กำหนด ตำแหน่งดังกล่าวให้ที่ประชุมได้รับทราบ

- เนื่องจากไม่มีบุคลากรในตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน เพื่อปฏิบัติงานส่งเสริม สงเคราะห์และสวัสดิการสังคม โดยได้มีการมอบหมายให้นางสาวบุษบา วราพุด ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.อู่ป่า และงานการจัดการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงและ บุคคลอื่นที่มีภาวะพึ่งพิงตำบลอู่ป่า(LCT) , มอบหมายให้นางปราณี ปิ้องเครือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ รับผิดชอบงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ งานช่วยเหลือผู้ยากไร้ และมอบหมายให้นางสาวรุจิรา บุญเลิศ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร รับผิดชอบงานทะเบียนเด็กแรก ซึ่งใน บางครั้งอาจทำให้การปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นมีความล่าช้าไปบ้าง เนื่องจาก บุคลากรที่ได้รับมอบหมายต้องปฏิบัติทั้งงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งเป็นงานหลัก และต้องปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายไปพร้อมๆ กัน

- ประกอบกับเพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณ งาน ที่มากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตาม พ.ร.บ. , พ.ร.ฎ. ระเบียบ กฎ มติ ครม. และคำสั่ง ต่างๆ เช่น พ.ร.บ.กำหนดขึ้นตอนและแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ , พ.ร.บ. สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ , พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ฉะนั้น จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการสรรหาบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาปฏิบัติหน้าที่ด้านพัฒนา ชุมชนด้านเศรษฐกิจ สังคม การอนามัยและสุขภาพ โดยเป็นผู้ประสานงาน ระหว่าง อบต. และองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่น ทุกด้าน ส่งเสริมให้ประชาชนให้ความสนใจและความคิดริเริ่มในการพัฒนา ชุมชนในท้องถิ่นของตนให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่น ตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัว


(นางสาวบุษบา วราพุด)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ส่งเสริมสนับสนุนงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ และการช่วยเหลือผู้มีภาวะพึ่งพิง งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ยากไร้ งานระบบสารสนเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง หรืองานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งปัจจุบัน อบต.อีปาด ไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสังคม สงเคราะห์และงานสวัสดิการสังคมโดยตรง มีเพียงการมอบหมายงานให้พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจรับผิดชอบงานในส่วนนี้ เพื่อให้การปฏิบัติราชการในเรื่องดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความรวดเร็ว สามารถดำเนินการได้ทันเวลาตามที่กำหนด

- งานการเจ้าหน้าที่ ได้ขอความอนุเคราะห์กองคลังดำเนินการตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตร ๓๕ แล้ว ปรากฏว่าค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ มีวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔๐ สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด จึงได้รายงานขออนุมัติกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด ได้พิจารณาอนุมัติให้กำหนดตำแหน่งดังกล่าว โดยเห็นว่าตำแหน่งดังกล่าวมีความสำคัญในการปฏิบัติตามภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และทั่วถึง

- รับทราบ

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการวิเคราะห์ตำแหน่ง ปริมาณงาน และจัดทำเอกสารหมายเลข ๑-๒ ประกอบการเสนอขออนุมัติกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และได้นำมาเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการฯ ในวันที่ รายละเอียดตามสำเนาเอกสารที่ผู้ช่วยเลขานุการได้สำเนาแจกให้คณะกรรมการทุกท่านได้รับทราบ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งและจัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงแล้ว

- รับทราบ

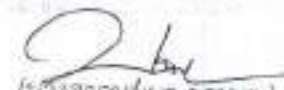
- ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการ ได้ชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนเกี่ยวกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มให้ที่ประชุมได้รับทราบด้วย

- สำหรับการดำเนินการเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มใหม่นั้น ต้องมีการจัดทำเอกสารหมายเลข ๑-๒ เพื่อยื่นประกอบการเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษพิจารณา ซึ่งเอกสารดังกล่าวประกอบด้วย

เอกสารหมายเลข ๑ แบบขออนุมัติกำหนดเพิ่มและหรือยุบเลิก และหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๗

เอกสารหมายเลข ๑/๑ บัญชีแสดงข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

เอกสารหมายเลข ๒ แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๗


(นางสาวบุษบา วราพุด)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ที่ประชุม
หัวหน้าสำนักปลัด

ที่ประชุม
ประธานกรรมการ

นางสาวบุษบา วราพุด

เอกสารหมายเลข ๓ กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง

เอกสารหมายเลข ๔ แสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เอกสารหมายเลข ๕ บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ

เอกสารหมายเลข ๖ บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

- ในส่วนของเอกสารหมายเลข ๑-๖ ที่จะนำเสนอต่อที่ประชุมซึ่งได้สำเนาแจกให้กับคณะกรรมการทุกท่าน ซึ่งในการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ต้องไม่เกินร้อยละ ๕๐ และต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.อบต.กำหนดด้วย

- รับทราบ

- ให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมพิจารณาตามเอกสารที่ผู้ช่วยเลขานุการได้สำเนาให้คณะกรรมการฯ สำหรับรายละเอียดต่างๆ ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- สำหรับรายละเอียดของเอกสารแต่ละหมายเลขในการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ขอเชิญคณะกรรมการทุกท่านดูจากสำเนาเอกสารประกอบการประชุม เรียงตามเอกสารหมายเลข ๑-๖ หากมีข้อสงสัยสามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้

- รับทราบ

- เอกสารหมายเลข ๑ แบบขออนุมัติกำหนดเพิ่มและหรือยุบเลิก และหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๗ รายละเอียดมีดังนี้

๑) ลำดับที่ : ๑

๒) งาน/ส่วนราชการ : งานสังคมสงเคราะห์/สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล

๓) ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง : นักพัฒนาชุมชน(ปค./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑

๔) จำนวน ๑ อัตรา

๕) เหตุผลและความจำเป็น

- เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่มากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีปาด มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตาม พ.ร.บ. , พ.ร.ฎ. ระเบียบ กฎ มติ ครม. และคำสั่งต่างๆ เช่น พ.ร.บ.กำหนดขึ้นตอนและแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๔ , พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ , พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ฉะนั้น จึงจำเป็นต้องดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาปฏิบัติหน้าที่ด้านพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม การอนามัยและสุขภาพ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่าง

ที่ประชุม

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ที่ประชุม

ผู้ช่วยเลขานุการ

(นายอานันท์ ใจดี)
นักวิชาการบุคคลปฏิบัติการ

อบต. และองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน ส่งเสริมให้ประชาชนให้ความสนใจและความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชน ในท้องถิ่นของตนให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่น ตามวิธีการและ หลักการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัว ส่งเสริม สนับสนุนงานกองทุนหลักประกันสุขภาพและการช่วยเหลือผู้มีภาวะพึ่งพิง งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุคนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ยากไร้ งานระบบสารสนเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งปัจจุบัน อบต.อียิปต์ ไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล โดยตรง มีเพียงการมอบหมายงานให้พนักงานส่วนตำบลรับผิดชอบงานในส่วนนี้ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต.อียิปต์ เป็นไป ด้วยความเรียบร้อยมีความรวดเร็ว สามารถดำเนินการได้ทันเวลาตามที่กำหนด - โดยได้ตรวจสอบแล้ว ภาระทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ คือไม่เกินร้อยละ ๔๐%

๖) อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

- ของ อบต.(ที่มี/ที่ว่าง) : ๒๘/๖
- ของส่วนราชการนี้(ที่มี/ที่ว่าง) : ๘/๖
- ของงานนี้(ที่มี/ที่ว่าง) : -/-

๗) จำนวนพนักงานจ้าง

- ของส่วนราชการนี้(ภารกิจ/ทั่วไป) : ๒/๔
- ของงานนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป) : -/-


(นางสาวบุษกร ราษฎร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๘) ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตราจ้างถึง ๓ ปีหรือไม่ : ไม่อยู่(๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๙) ความเห็น ก.อบต.จังหวัด : (รอ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ พิจารณา

เห็นชอบ)

- รับทราบ

- ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการ ได้เสนอรายละเอียดเอกสารหมายเลข ๑ ให้คณะกรรมการทุกท่านได้รับทราบ มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัย ต้องการ สอบถาม หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเอกสารหมายเลข ๑ หรือไม่

- ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการ ได้เสนอรายละเอียดเอกสารหมายเลข ๑ ให้ที่ประชุม ได้รับทราบร่วมกันแล้วนั้น ในส่วนของดิฉัน เห็นว่าตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน มีความสำคัญและเห็นควรมีการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวเพิ่ม เนื่องจากว่าที่ผ่านมา ภารกิจการงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม มีการกระจายงานไปให้ พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างตามภารกิจช่วยรับผิดชอบ ซึ่งงานในหน้าที่ และความรับผิดชอบหลักบุคลากรที่ได้รับมอบหมายก็มีมากพอสมควร และยัง ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วย ในบางครั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ดำเนินการส่งข้อมูล หรือดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์และ สวัสดิการสังคมก็ต้องเร่งดำเนินการเพื่อให้ทันเวลา หลายครั้งหลายเรื่อง มีหนังสือขอข้อมูลส่งมายัง อบต.ในวันนี้และให้รายงานภายในวันนั้น ก็ต้องพัก งานหลักเอาไว้เพื่อเร่งทำงานที่เร่งด่วนก่อน และบางครั้งยังไม่มีหนังสือแจ้งให้

ที่ประชุม

ประธานกรรมการ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

อปท.ดำเนินการ แต่มีการประสานงานทางโทรศัพท์ หรือผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์กลุ่มงานนั้นให้ดำเนินการโดยไม่ต้องรอหนังสือแจ้งก็มี บุคลากรที่รับผิดชอบก็ต้องเร่งดำเนินการให้เรียบร้อย หากมีบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรงมาปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานดังกล่าว ก็จะมีผลรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ที่ประชุม

- รับทราบ

ประธานกรรมการ

- มีคณะกรรมการท่านอื่นๆ จะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับเอกสารหมายเลข ๓ อีกหรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัย ข้อซักถาม หรือต้องการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับเอกสารหมายเลข ๓

ประธานกรรมการ

- ในลำดับต่อไป ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการ ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับเอกสารหมายเลข ๒ ให้ที่ประชุมได้รับทราบร่วมกัน

ผู้ช่วยเลขานุการ

- เอกสารหมายเลข ๑/๓ บัญชีแสดงข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

- ข้อมูล ณ กันยายน ๒๕๖๖

- จำนวนพื้นที่ : ๔๗ ตารางกิโลเมตร

- จำนวนประชากรชาย : ๑,๖๔๔ คน

- จำนวนประชากรหญิง : ๓,๓๐๒ คน

- รวม ๓,๓๕๖ คน

- รายได้ในปีที่ผ่านมาไม่รวมเงินอุดหนุน : ๑๗,๕๒๐,๕๐๐ บาท(ข้อมูลจากปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖)

ที่ประชุม

- รับทราบ

ประธานกรรมการ

- มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามข้อมูลเอกสารหมายเลข ๑/๓ หรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการซักถามเพิ่มเติม

ประธานกรรมการ

- เชิญผู้ช่วยเลขานุการ นำเสนอข้อมูลเอกสารหมายเลข ๒

ผู้ช่วยเลขานุการ

- เอกสารหมายเลข ๒ แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ มีรายละเอียดดังนี้

๑) ลำดับที่ : ๑

๒) งาน/ส่วนราชการ : งานสังคมสงเคราะห์/สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓) ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง : นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๓

๔) ขออนุมัติ : กำหนดตำแหน่งใหม่

๕) ส่วนราชการ : สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๖) เหตุผลและความจำเป็น :

- เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่มากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตาม พ.ร.บ. , พ.ร.ฎ. ระเบียบ


(นางสาวกัญญา วราวุฒ)
นักบริหารระดับสูงปฏิบัติราชการ

กฎ มติ ครม. และคำสั่งต่างๆ เช่น พ.ร.บ.กำหนดขึ้นตอนและแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ , พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ , พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาปฏิบัติหน้าที่ด้านพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม การอนามัยและสุขภาพ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่าง อบต. และองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน ส่งเสริมให้ประชาชน มีความสนใจและความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตนให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่น ตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัว ส่งเสริมสนับสนุนงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ และการช่วยเหลือผู้มีภาวะพึ่งพิง งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ยากไร้ งานระบบสารสนเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง หรืองานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งปัจจุบัน อบต.อีปาด ไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสังคมสงเคราะห์และงานสวัสดิการสังคมโดยตรง มีเพียงการมอบหมายงานให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจรับผิดชอบงานในส่วนนี้ เพื่อให้การปฏิบัติราชการในเรื่องดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความรวดเร็ว สามารถดำเนินการได้ทันเวลาตามที่กำหนด

- โดยได้ตรวจสอบแล้ว ไม่เป็นภาระทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ คือไม่เกินร้อยละ ๔๐% โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗๐

๖) ตำแหน่งอยู่ในแผนยัตวากำสั่ง ๓ ปีหรือไม่ : ไม่อยู่(๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๗) ความเห็น ก.อบต.จังหวัด : (รอ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ พิจารณาเห็นชอบ)

- รับทราบ
- ตามรายละเอียดเอกสารหมายเลข ๒ ที่ผู้ช่วยเลขานุการได้นำเสนอต่อที่ประชุม มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมตรงส่วนใดหรือไม่
- ไม่มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติม
- หากไม่มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยเกี่ยวกับเอกสารหมายเลข ๒ ลำดับต่อไป ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการ นำเสนอรายละเอียดเอกสารหมายเลข ๓ กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
- เอกสารหมายเลข ๓ กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง

ที่ประชุม
ประธานกรรมการ

ที่ประชุม
ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยเลขานุการ


(นางสาวสุภาวดี ธรรม)
นักบริหารบุคคลอาวุโส

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑)

งานบริหารงานทั่วไป มีกรอบตำแหน่งดังนี้

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๕๕-๓-๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	-	
๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	-	
-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	
-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	
-	การโรง	ไม่ว่าง	-	-	

งานการเจ้าหน้าที่ มีกรอบตำแหน่งดังนี้

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๕๕-๓-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	

งานนิติการ มีกรอบตำแหน่งดังนี้

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
-	-	-	-	-	

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีกรอบตำแหน่งดังนี้

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๕๕-๓-๐๑-๔๖๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	-	

งานกิจการสภา มีกรอบตำแหน่งดังนี้

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
-	-	-	-	-	

งานสวัสดิการสังคม มีกรอบตำแหน่งดังนี้

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
-	-	-	-	-	

งานสังคมสงเคราะห์ มีกรอบตำแหน่งดังนี้

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	กำหนดเพิ่ม	+๑	

งานส่งเสริมการเกษตร มีกรอบตำแหน่งดังนี้

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	ไม่ว่าง	-	-	


 (นางสาวสุภาวรา วรรณ)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีการมอบตำแหน่งดังนี้

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
-	-	-	-	-	-

งานบริหารการศึกษา มีการมอบตำแหน่งดังนี้

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๕๕-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	-

งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ มีการมอบตำแหน่งดังนี้

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
-	-	-	-	-	-

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีการมอบตำแหน่งดังนี้

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง	-	-	-
๕๕-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๗๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ว่าง	-	-	-
-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	-

ส่วนราชการ กองคลัง(๐๕)

กลุ่มงานบริหารงานคลัง มีการมอบตำแหน่งดังนี้

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง	ไม่ว่าง	-	-	-
๕๕-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ว่าง	-	-	-
๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	-	-

กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน มีการมอบตำแหน่งดังนี้

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๕๕-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ว่าง	-	-	-
๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	-	-
๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	-	-

ส่วนราชการ กองช่าง(๐๕)

งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง มีการมอบตำแหน่งดังนี้

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๕๕-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	บริหารงานช่าง ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	-	-
๕๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	ว่าง	-	-	-
๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	-	-
-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	-	-


(นางสาวเกษม วรรณ)
นักบริหารบุคคลปฏิบัติการ

งานควบคุมอาคาร มีกรอบตำแหน่งดังนี้

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
-	-	-	-	-	-

งานผังเมือง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
-	-	-	-	-	-

งานสาธารณูปโภค มีกรอบตำแหน่งดังนี้

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๕๕-๓-๐๕-๔๖๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ว่าง	-	-	-
-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	-	-

ส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)

งานตรวจสอบภายใน มีกรอบตำแหน่งดังนี้

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	-	-

- ที่ประชุม
ผู้ช่วยเลขานุการ
- รับทราบ
 - เอกสารหมายเลข ๓ นี้ เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ โดยแบ่งเป็นงาน/กลุ่มงาน เลขที่ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง และตำแหน่งใดว่าง/ไม่ว่าง และตำแหน่งใดที่เสนอขออนุมัติกำหนดเพิ่ม/ยุบเลิก จำนวนกี่อัตรา
- ที่ประชุม
ผู้ช่วยเลขานุการ
- รับทราบ
 - ข้อมูลที่นำมากรอกในเอกสารหมายเลข ๓ เป็นข้อมูลที่ปรากฏในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และในส่วนของตำแหน่งว่าง/ไม่ว่างนั้น เป็นข้อมูลการครองตำแหน่งในปัจจุบัน
- ที่ประชุม
ประธานกรรมการ
- รับทราบ
 - ตามเอกสารหมายเลข ๓ ที่ผู้ช่วยเลขานุการได้เสนอต่อที่ประชุม นั้น มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมหรือไม่
- ที่ประชุม
- ไม่มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับเอกสารหมายเลข ๓
- ประธานกรรมการ
- เมื่อไม่มีท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับเอกสารหมายเลข ๓ แล้ว เชิญผู้อำนวยการกองคลังนำเสนอเอกสารหมายเลข ๔ ให้ที่ประชุมได้รับทราบต่อไป
- ผู้อำนวยการกองคลัง
- เอกสารหมายเลข ๔ บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ รายจ่ายประจำปี

- ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท) ๒๕๖๖ : ๒๗,๓๓๓,๘๐๐ บาท

- ปีปัจจุบัน(บาท) ๒๕๖๗ : ๓๐,๕๑๐,๘๐๐ บาท

(นายสารบุษยา วรารักษ์)
นายกเทศมนตรีเทศบาลเมือง

รายจ่าย

- จำนวนเงินที่เพิ่มขึ้น(บาท) : ๓,๓๘๘,๑๐๐ บาท
- คิดเป็นร้อยละ : ๑๐.๔๕

รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง

- รายจ่ายหมวดเงินเดือน : ๘,๒๓๓,๔๐๐ บาท
- คิดเป็นร้อยละ : ๓๐.๐๔
- รายจ่ายหมวดค่าจ้างประจำ : ๐
- คิดเป็นร้อยละ : ๐
- รายจ่ายหมวดค่าจ้างชั่วคราว : ๐
- คิดเป็นร้อยละ : ๐
- รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น : ๖๗๑,๕๕๐ บาท
- รายจ่ายหมวดเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น : ๘,๘๙๔,๙๕๐ บาท
- คิดเป็นร้อยละ : ๒๙.๙๐
- หมายเหตุ : -

ที่ประชุม
ประธานกรรมการ

- รับทราบ
- ตามที่ผู้อำนวยการกองคลัง ได้เสนอรายละเอียดเอกสารหมายเลข ๔ บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต้องงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อประกอบการกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าไผ่ได้เสนอขอกำหนดตำแหน่งนั้น มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมในเรื่องดังกล่าวหรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับบัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต้องงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗(เอกสารหมายเลข ๔)

ประธานกรรมการ

- หากไม่มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับเอกสารหมายเลข ๔ แล้ว เชิญผู้ช่วยเลขานุการนำเสนอข้อมูลรายละเอียดเอกสารหมายเลข ๕ ต่อที่ประชุมได้รับทราบและพิจารณา

ผู้ช่วยเลขานุการ

- เอกสารหมายเลข ๕ บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๔-๓-๐๓-๓๔๐๓-๐๐๑ ในส่วนนี้ หัวหน้าสำนักปลัดในฐานะหัวหน้างานการเงินเจ้าหน้าที่จะเป็นผู้นำเสนอต่อที่ประชุม

หัวหน้าสำนักปลัด

- ในส่วนของการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนนั้น กระผมได้คำนวณจากปริมาณงานที่มีการปฏิบัติงานจริงที่เกี่ยวกับตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ซึ่งงานแต่ละงาน จะมีขั้นตอนของการดำเนินงานนั้นๆ นำขั้นตอนการดำเนินงานมาใช้ในการคำนวณเวลาในการปฏิบัติต่อรายกิโลเมตร แต่ละปีงานนั้นๆ มีปริมาณก็ครั้งก็ราย นำไปคำนวณระยะเวลาที่ใช้ในงานนั้นๆ ทั้งปีก็เท่านี้ ในการดำเนินการแต่ละงานต้องใช้เวลาเท่านี้ก็ชั่วโมงงานดังกล่าวจึงจะแล้วเสร็จ


(นางสาวบุษยา รราราม)
นักบริหารบุคคลและฝึกอบรม

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ให้ ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๕)	เวลาดังหมดต่อ ปี(ต่อปี) (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๖)
๑	งานรวบรวมข้อมูลและจัดทำฐานข้อมูลในตำบล	๖๐	๓	๑๘๐	๐.๐๐๕
๒	งานวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนงานในการพัฒนาชุมชน	๑๒๐	๓	๓๖๐	๐.๐๑๐
๓	งานฝึกอบรมและศึกษาดูงานกลุ่มอาชีพ	๕,๘๐๐	๑	๕,๘๐๐	๐.๐๕๕
๔	งานฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชนทั่วไปให้มีความรู้ทักษะด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ให้กับครัวเรือน	๒,๘๘๐	๑	๒,๘๘๐	๐.๐๓๕
๕	งานให้คำแนะนำ บริการ สืบตามและประเมินผลกลุ่มอาชีพ	๑๒๐	๓	๓๖๐	๐.๐๓๐
๖	งานส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและกลุ่มวิสาหกิจชุมชน	๒๔๐	๓	๗๒๐	๐.๐๒๐
๗	งานส่งเสริมผู้สูงอายุ	๓๐	๗๖๕	๒๒๙๕	๐.๐๘๙
๘	งานส่งเสริมผู้พิการ	๓๐	๓๐๙	๙๒๗	๐.๐๓๓
๙	งานส่งเสริมผู้ป่วยเอดส์	๓๐	๓	๙๐	๐.๐๐๐
๑๐	งานทะเบียนเด็กแรกเกิด	๒๐	๕	๑๐๐	๐.๐๐๓
๑๑	งานช่วยเหลือ ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและสตรีผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ยากไร้	๖๐	๓	๑๘๐	๐.๐๐๒
๑๒	งานช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ยากไร้	๓๖,๐๐๐	๑	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓๕
๑๓	การขอรับการสงเคราะห์เงินให้กับผู้พิการ	๑,๔๔๐	๑	๑,๔๔๐	๐.๐๑๙
๑๔	งานบันทึกข้อมูลระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐	๘๘๔	๘,๘๔๐	๐.๑๐๒
๑๕	งานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีการพึ่งพิง(I.T)	๕,๗๒๐	๑	๕,๗๒๐	๐.๐๕๒
๑๖	งานกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบล	๑๒,๐๐๐	๑	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔๕
๑๗	งานให้คำแนะนำ ตอบปัญหา และเรียงสำเนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	๑๐	๕	๕๐	๐.๐๐๑
๑๘	ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๕	๖๐๐	๐.๐๐๗
				๘๓,๐๔๐	๑.๐๐๓

ที่ประชุม

ประธานกรรมการ

- รับทราบ

- มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยเกี่ยวกับเอกสารหมายเลข ๕ หรือไม่ สามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมจากหัวหน้าสำนักงานปลัดและนักทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นผู้ช่วยเลขานุการ เพื่อให้ที่ประชุมได้รับทราบและพิจารณาร่วมกัน

ที่ประชุม

- ไม่มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับเอกสารหมายเลข ๕

ประธานกรรมการ

- เมื่อไม่มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัย ต่อไปเชิญผู้ช่วยเลขานุการได้นำเสนอรายละเอียดเอกสารหมายเลข ๖ บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อที่ประชุมเพื่อรับทราบและพิจารณา

ผู้ช่วยเลขานุการ


(นายวิชาญ วรรณกิจ)
นักทรัพยากรบุคคล

- เอกสารหมายเลข ๖ บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติด้วยเลขตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีรายละเอียดดังนี้

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน(ปค./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑
สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี ๒๕๖๔	ก่อน ๒ ปี ๒๕๖๕	ก่อน ๑ ปี ๒๕๖๖	
๑	งานรวบรวมข้อมูลกลุ่มอาชีพและกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในตำบล	๗	๗	๗	
๒	งานวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนงานในการพัฒนากลุ่มอาชีพ	๗	๗	๗	
๓	งานฝึกอบรมและศึกษาดูงานกลุ่มอาชีพ	๑	๑	๑	
๔	งานฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชนทั่วไปให้ความรู้ทักษะด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ให้กับครัวเรือน	๑	๑	๑	
๕	งานให้คำแนะนำ ปรัชษา ติดตามและประเมินผลกลุ่มอาชีพ	๗	๗	๗	
๖	งานส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและกลุ่มวิสาหกิจเศรษฐกิจชุมชน	๗	๗	๗	
๗	งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ	๖๕๖	๖๘๔	๖๗๕	
๘	งานสงเคราะห์ผู้พิการ	๓๓๖	๓๓๓	๓๐๗	
๙	งานสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์	๑	๑	๑	
๑๐	งานทะเบียนเด็กแรกเกิด	๕	๓	๕	
๑๑	งานช่วยเหลือ ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ยากไร้	๖	๒	๓	
๑๒	งานช่วยเหลือ ซ่อมแซมบ้านผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ยากไร้	๓	๓	๒	
๑๓	การขอรับการสงเคราะห์เงินให้กับผู้พิการ	๑	๑	๑	
๑๔	งานบันทึกข้อมูลระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลเบื้อยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗๗๑๐	๗๗๗	๘๐๒	
๑๕	งานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีความพิการ(LTC)	๑	๑	๑	
๑๖	งานกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบล	๑	๑	๑	
๑๗	งานให้คำแนะนำ คอยปัญหา ที่แจ้งเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	๓	๔	๕	
๑๘	ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๕	๕	๗	

ที่ประชุม

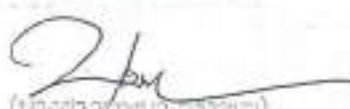
ประธานกรรมการ

- รับทราบ

- ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการ ได้ชี้แจงรายละเอียดเอกสารหมายเลข ๖ บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน(ปค./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ ให้ที่ประชุมได้รับทราบแล้วนั้น มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับเอกสารหมายเลข ๖


(นางสาวกัญญา วรรณ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประธานกรรมการ

- ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการได้อธิบายและชี้แจงรายละเอียดของเอกสารแต่ละเอกสารหมายเลข ๑-๖ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการดำเนินการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า ในปี ๒๕๖๗ มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ สามารถเสนอความคิดเห็นและซักถามข้อสงสัยได้ เพื่อที่จะได้ให้ทางฝ่ายเลขานุการชี้แจง และร่วมกันพิจารณาให้มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนด

หัวหน้าสำนักปลัด

- ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน เป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นอีกตำแหน่งหนึ่ง มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบมากมาย ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบงานตามที่กระผมได้ทำการวิเคราะห์ตำแหน่งดังกล่าวมานั้น เป็นงานที่มีการปฏิบัติจริง ในบางครั้งอาจจะมีปริมาณงานที่มากกว่าที่วิเคราะห์มา ซึ่งขึ้นอยู่กับภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน หรือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดให้ต้องทำ ซึ่งทั้งหมดที่วิเคราะห์มานั้นเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ของตำแหน่งดังกล่าว

ที่ประชุม

- รับทราบ

ประธานฯ

- มีคณะกรรมการท่านใด จะสอบถามหรือเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน

ประธานฯ

- เมื่อไม่มีผู้ใดมีข้อสงสัย หรือต้องการสอบถาม หรือจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมแล้วนั้น ต่อไปเป็นการพิจารณาเห็นชอบร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๗ ในการกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า ในปี ๒๕๖๗

ประธานฯ

๓.๒ การพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗

- ตามที่ที่ประชุมได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อกำหนดตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า ตามเอกสารหมายเลข ๑-๖ ที่ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอต่อที่ประชุมได้รับทราบ รวมถึงการค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗๐ ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณไม่รวมเงินอุดหนุนฯ นั้น

- ในลำดับต่อไปจะเป็นการพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗



(นางสาวบุษยา วรรณ)
นักบริหารแผนปฏิบัติการ

นางสาวบุษบา วราพูน

- ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการที่ประชุมฯ ได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับและร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ ที่ได้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา คือนักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ พร้อมทั้งรายละเอียดอื่นๆที่เกี่ยวข้องให้ที่ประชุมได้รับทราบด้วย

- ตามที่สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า ได้เสนอขออนุมัติกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ซึ่งฝ่ายเลขานุการ ได้นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับเอกสารหมายเลข ๑-๖ ที่เกี่ยวข้องในการเสนอขออนุมัติกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ให้ที่ประชุมได้รับทราบแล้วนั้น โดยนำตำแหน่งที่ได้รับอนุมัติมาทำการบันทึกลงในร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ สำหรับร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ ตามสำเนาเอกสารที่ฝ่ายเลขานุการ ได้สำเนาให้กับคณะกรรมการทุกท่าน ขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาไปตามลำดับ ซึ่งจะอธิบายสรุปในแต่ละส่วนของร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ ให้คณะกรรมการทุกท่านทราบ ดังนี้

๑.หลักการและเหตุผล

เป็นการอธิบายที่มาที่ไปของการจัดทำแผน ตามรายละเอียด

๒.วัตถุประสงค์

เป็นการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างว่าจัดทำขึ้นมาเพื่ออะไร ตามรายละเอียด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

เป็นการอธิบายถึงกรอบแนวคิดที่นำมาใช้ในการวางแผนอัตราค่าจ้าง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง อัตราค่าจ้างภายใต้โครงสร้างของส่วนราชการ ค่างาน ต้นทุน ความเหมาะสมในการกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภท

๔.สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป็นการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในแต่ละด้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของ อปท.

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป็นการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และ



(นางสาวบุษบา วราพูน)

นักบริหารงานบุคคลปฏิบัติการ

กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยเพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

แสดงถึงภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

อธิบายถึงสภาพปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญห

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

อธิบายถึงโครงสร้างของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานราชการทั่วไปของ อบต. - งานเลือกตั้ง - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต. - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	

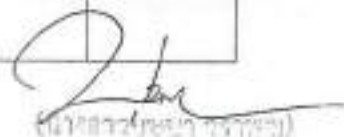
(นายสาธิต วิชากร)
 ปลัดเทศบาลตำบลบ้านไร่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารสถานที่ประกอบ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ ๑.๘ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล ๑.๙ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ ๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๑ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๑.๑๒ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมการศึกษา - งานติดตามและประเมินผล - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานการศึกษา	- งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู - งานการลาทุกประเภท - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท - งานแผนการป้องกัน เฝ้าระวังและแจ้งเตือน - งานแผนการระงับเหตุ - งานฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันสาธารณภัยต่างๆ แก่ชุมชนส่วนราชการ โรงเรียน สถานประกอบการต่างๆ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมาย - งานคดี - งานวินัย - งานรับร้องเรียนร้องทุกข์ - งานนิติกรรมสัญญา - งานข้อบัญญัติ ข้อบังคับ และระเบียบ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๕ งานกิจการสภา อบค. - งานระเบียบข้อบังคับในการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

(นางสาวสุภาวดี ทรัพย์)

นักวิชาการบริหารระดับปฏิบัติการ

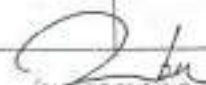
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้งเร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานหลักประกันสุขภาพ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๑๐ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานงบประมาณ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๑๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	


 (นางสาวสุภาภรณ์ วรรณ)
 นักวิชาการชุมชนปฏิบัติการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	- งานนิเทศการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๑๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๑๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย - งานการศึกษาศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	1
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานบริหารงานคลัง - งานเกี่ยวกับการจ่ายเงินการรับเงิน - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ - งานเกี่ยวกับสถานการเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่าย - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม	


 (นางสาวอุษา วรรณ)
 นักวิชาการสุขาภิบาล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานงานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษี - งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินประจำปีของ อบท. - งานเกี่ยวกับเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสำรวจและออกแบบ - งานประเมินราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๓.๓ งานผังเมือง - งานดำเนินการตามพระราชบัญญัติการผังเมือง กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร กฎหมายว่าด้วยการขุดดินและถมดิน กฎหมายว่าด้วยการจัดรูปที่ดิน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	


 (นายวิชาญ นานา) นายก อบต. และนายก อบจ. นนทบุรี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	- งานวางผังเมือง - งานควบคุมผังเมือง - งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้ด้านการผังเมือง ด้านการพัฒนาเมือง การอนุรักษ์ ปรับปรุง พื้นฟู และการพัฒนาเมือง - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๓.๔ งานสาธารณูปโภค - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
	หมวดตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. - งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานแสดงผลการตรวจสอบภายใน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	(นางสาวสุภาวดี ธรรม) หัวหน้ากลุ่มงานบริหาร

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ามีปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่มากขึ้น และนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งดังกล่าวมาบันทึกลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยได้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา คือตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง(ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภท.ไร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

(นางสาวบุษยา รุ่งเรือง)
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง(๑๔)								
ผู้บริหารงานคลัง ระดับกลาง(ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ส่วนงานบริหารงานคลัง								
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ส่วนงานพัสดุและทรัพย์สิน								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๑๕)								
ผู้บริหารงานช่าง ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเทคนิคประจำปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	+๑	-	-	

๔.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เป็นการแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษของบุคลากรในหน่วยงานทุกตำแหน่ง จำนวนตำแหน่งที่มีอยู่เดิม ที่กำหนดเพิ่ม อัตราตำแหน่งที่ต้องการใช้ระยะสามปี อัตราค่าจ้างที่เพิ่ม/ลด ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น , ค่าใช้จ่ายรวมตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของตำแหน่งที่มีอยู่เดิม และตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม จะขออธิบายในส่วนของตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม/หรือกำหนดขึ้นใหม่ ตัวอย่าง ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ/ชำนาญการในงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

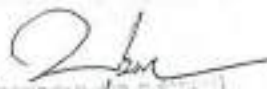
๑) ช่องเงินเดือน(๑) = ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลขศูนย์

๒) ช่องเงินประจำตำแหน่ง(๒) = ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลขศูนย์

๓) ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)

๓.๑) ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗

คำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือนของประเภทวิชาการ


(นายสมชาย ใจดี)
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

แสดงถึงแผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล
อืปาดว่ามีโครงสร้างส่วนราชการภายในใดบ้าง พร้อมทั้งแยกโครงสร้างส่วน
ราชการภายใน เช่น สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง หน่วยตรวจสอบภายใน
ในแต่ละกองมีงาน/กลุ่มงานใดบ้าง มีอัตราตำแหน่งประเภทใดบ้าง จำนวนกี่
อัตรา ความงาน/หรือกลุ่มงานของแต่ละสำนัก/กอง มีผู้ครอง/อัตราว่าง

**๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง
ในส่วนราชการ**

แสดงถึงอัตราตำแหน่งทั้งหมดที่มีอยู่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล
มีชื่อตำแหน่ง ชื่อผู้ครองตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน
ของทุกตำแหน่งใน อบท. และที่กำหนดเพิ่ม

๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

แสดงถึงแนวทางในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

**๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่นและลูกจ้าง**

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอืปาด
มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและเทศ
ชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล
โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม

- ในส่วนของหลักการและเหตุผล นอกจากที่มาที่ไปของการดำเนินการจัดทำแผน
แล้ว ในส่วนนี้ได้มีการอธิบายเกี่ยวกับเหตุผลและความจำเป็นในการกำหนด
ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนไว้ด้วย

- โครงสร้างส่วนราชการ งานสังคมสงเคราะห์ เป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของนักพัฒนาชุมชน

- ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น จะเพิ่มเติมเฉพาะ
ในส่วนของตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญ
การ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

- บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
จะเป็นการนำตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดเพิ่มนำไปเพิ่มจากอัตราตำแหน่งที่มีอยู่
เดิมของแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ อัตรา


(นาย...)
นายก อบท.อืปาด

เงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มใช้หลักเกณฑ์การคำนวณอัตราเงินเดือน ตำแหน่งว่างมาใช้ในการดำเนินการตามระเบียบที่กำหนด คืออัตราเงินเดือน ค่าสุดของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ + อัตราเงินเดือนสูงสุด ของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ นารด้วย ๒ คูณ ๑๒ เดือน จะได้อัตราเงินเดือนของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ (อัตราว่าง) และจำนวนเงินทั้งปีของตำแหน่งดังกล่าว

= ๘,๗๕๐ + ๔๔,๔๘๐ นาร ๒ = ๒๘,๖๑๐ คูณ ๑๒ เดือน = ๓๔๓,๑๒๐ บาท

- ในส่วนอื่นๆ จะเป็นข้อมูลเดิมตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่ประชุม

ประธานกรรมการ

- รับทราบ

- ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการ ได้ชี้แจงรายละเอียดร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๗ ประกอบกับสำเนาเอกสารที่ได้แจ้งให้คณะกรรมการทุกท่านได้รับทราบและพิจารณาประกอบคำชี้แจงของผู้ช่วยเลขานุการมีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัย หรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมในรายละเอียดของร่างแผนอัตราค่าจ้างฯ ตรงส่วนใด หรือไม่ ซึ่งคณะกรรมการทุกท่านมีหน้าที่ในการจัดทำและพิจารณาร่างแผน อัตราค่าจ้างฯ ร่วมกับหากสงสัยหรือต้องการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมตรงส่วนใด สามารถแสดงความคิดเห็นได้ หรือหากมีข้อสงสัยหรือต้องการซักถาม ก็จะได้ให้ ฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้ทราบเพื่อความชัดเจนในที่ประชุม

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- การดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง/การปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างต้อง ดำเนินการตามขั้นตอนและเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ของกฎหมาย จะไม่สามารถกำหนดขึ้นมาเองได้ คณะกรรมการทุกท่านต้องร่วมกันตรวจสอบ พิจารณาร่วมกันในรูปแบบของคณะกรรมการฯ ซึ่งเมื่อได้รับความเห็นชอบร่าง แผนแล้ว ต้องมีการนำเสนอร่างแผนดังกล่าวเพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากที่ ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ(ก.อบต.จังหวัด ศรีสะเกษ) ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง, การปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างฯ เพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง พนักงานส่วนตำบลเพิ่ม /การยุบตำแหน่ง การโอน การย้าย การเลื่อนชั้น เลื่อนระดับ การลาออก การปลดออก ไล่ออก การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง การเลิกจ้าง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ ในเรื่องดังกล่าว

- รับทราบ

ที่ประชุม


(นายสารบวร ทรัพย์)
ป็นเลขาฯ อบต.บึงมะลิ

- ประธานฯ - มีคณะกรรมการท่านใด มีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมตรงส่วนใดอีกหรือไม่
- ที่ประชุม - ไม่มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมตรงส่วนใด
- ประธานกรรมการ - เมื่อไม่มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามเพิ่มเติมแล้ว ขอมติที่ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ ในการกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
- มติที่ประชุม - มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบการจัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ ตามที่เสนอ โดยกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ฝ่ายบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง(ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๑๑)								
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานนโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายวิทยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
สำนักงานธุรการชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนารัฐวิสาหกิจพัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ฝ่ายเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถ อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รถโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	


(นาย...) (นาย...) (นาย...)
นายก อบต....

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง(๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับกลาง(ผู้อำนวยการกองคลัง)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
กองงานบริหารงานคลัง								
ผู้อำนวยการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองงานพัสดุและทรัพย์สิน								
ผู้อำนวยการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานถือสุบบัญชีงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๑๕)								
ผู้อำนวยการช่าง ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ช่างโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานประปาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
ผู้อำนวยการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๘	๒๙	๒๙	๒๙	+๑	-	-	

ประธานฯ

-ให้ผู้ช่วยเลขานุการ ดำเนินการจัดทำเอกสารต่างๆ เพื่อรายงานเสนอต่อ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลิปัด ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

ประธานกรรมการ

- ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการวางแผนอัตราจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลลิปัด เพื่อให้การปฏิบัติงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลลิปัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้คนให้ ตรงกับงาน และสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่มีเพิ่มมากขึ้นต่อไป

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๒๐ น.

(ลงชื่อ)



(นางสาวนุชนา นวนพุด)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกการประชุม

(ลงชื่อ)



(นางประตัม สมนึก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลิปัด

ประธานกรรมการฯ

ผู้ตรวจบันทึกการประชุม



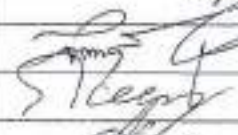
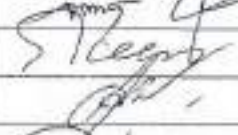
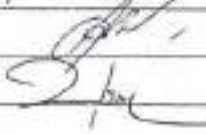
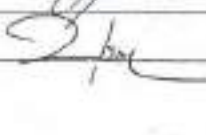
(นางสาวนุชนา นวนพุด)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

บัญชีลงชื่อเข้าผู้ประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

วันพุธที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางประดับ สมนึก	ประธานกรรมการ		ผู้สละขาด.
๒	นางสาวธัญรัตน์ พืชระพรพัฒน์	กรรมการ		ผู้สละขาด.
๓	นายจิระพงศ์ พันธุ์ดี	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองช่าง
๔	นางสาวเกษมณี แสงสกุล	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองคลัง
๕	นายดำรงศักดิ์ มุขจันทร์	กรรมการ/เลขานุการ		หัวหน้าสำนักปลัด
๖	นางสาวบุษบา วราพุด	ผู้ช่วยเลขานุการ		นักทรัพยากรบุคคล


(นางสาวบุษบา วราพุด)
นักทรัพยากรบุคคล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฮิแปด โทร.๐ ๕๕๙๑ ๕๘๖๖

ที่ ทท ๗๗๐๐๖/-

วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญประชุมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง
ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรื่องเดิม

ตามที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฮิแปด ได้เสนอขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๓ อัตรา สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฮิแปด อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยมีเหตุผลความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ดังนี้

เหตุผลความจำเป็น เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่มากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลฮิแปดมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตาม พ.ร.บ., พ.ร.ฎ., ระเบียบ กฎ มติ ครม. และคำสั่งต่างๆ เช่น พ.ร.บ.กำหนดชั้นตอนและแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙, พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒, พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ฉะนั้น จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาปฏิบัติหน้าที่ด้านพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ สังคม การอนามัยและสุขภาพ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่าง อบต. และองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน ส่งเสริมให้ประชาชนให้มีความสนใจและความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตนให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่น ตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัว ส่งเสริมสนับสนุนงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ และการช่วยเหลือผู้มีภาวะพึ่งพิง งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ยากไร้ งานระบบสารสนเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง หรืองานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งปัจจุบัน อบต.ฮิแปด ไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสังคมสงเคราะห์และงานสวัสดิการสังคมโดยตรง มีเพียงการมอบหมายงานให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจรับผิดชอบงานในส่วนนี้ เพื่อให้การปฏิบัติราชการในเรื่องดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความรวดเร็ว สามารถดำเนินการได้ทันเวลาตามที่กำหนด

ในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งดังกล่าวเพิ่ม ได้รับการอนุมัติจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลฮิแปดได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น จึงต้องมีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๓ อัตรา สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฮิแปด


นายก อบต.ฮิแปด

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า ได้เสนอขออนุมัติกำหนดวัน/เวลา เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ แล้ว จึงประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้กำหนดวัน เวลาการประชุม ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า

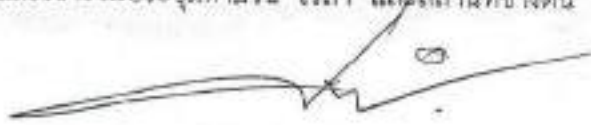
ข้อระเบียบ/กฎหมาย/หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๖

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

เพื่อให้การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เข้าประชุมในวันพุธที่ ๓๓ มกราคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า เพื่อพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗ ในการกำหนดตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ข้างต้น



(นางประตัม สมนึก)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

ทราบ

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า(กรรมการ)

๒. ผู้อำนวยการกองคลัง(กรรมการ)

๓. ผู้อำนวยการกองช่าง(กรรมการ)

๔. หัวหน้าสำนักปลัด(กรรมการและเลขานุการ)

๕. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ(ผู้ช่วยเลขานุการ)



(นางสาวประไพ วัฒนศิริ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

วันพุธที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
๑.๑ การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
- ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
๒.๑ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอเพื่อพิจารณา
๓.๑ การพิจารณาการกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับ
ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วน
ตำบล
๓.๒ การพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-
๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ


นายกเทศมนตรี
นายกเทศมนตรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ โทร.๐ ๔๕๙๓ ๕๖๖๖

ที่ ศก ๐๒๖๐๗/-

วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติกำหนดวัน/เวลาเพื่อพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้นและปรับปรุงแผนอัตรา
กำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๗

เรียน ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรื่องเดิม

ตามที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ ได้เสนอขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๓ อัตรา สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ดังนี้

เหตุผลความจำเป็น เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่มากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตาม พ.ร.บ. , พ.ร.ฎ. , ระเบียบ กฎ มติ ครม. และคำสั่งต่างๆ เช่น พ.ร.บ.กำหนดขึ้นตอนและแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙ , พ.ร.บ.สภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ , พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ฉะนั้น จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาปฏิบัติหน้าที่ด้านพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ สังคม การอนามัยและสุขภาพ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่าง อบต. และองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน ส่งเสริมให้ประชาชนให้มีความสนใจและความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตนให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่น ตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัว ส่งเสริมสนับสนุนงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ และการช่วยเหลือผู้มีภาวะพึ่งพิง งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ยากไร้ งานระบบสารสนเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง หรืองานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งปัจจุบัน อบต.อียิปต์ ไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสังคมสงเคราะห์และงานสวัสดิการสังคมโดยตรง มีเพียงการมอบหมายงานให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจรับผิดชอบงานในส่วนนี้ เพื่อให้การปฏิบัติราชการในเรื่องดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความรวดเร็ว สามารถดำเนินการได้ทันเวลาตามที่กำหนด โดยมีพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานตรงตามสายงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งข้างต้น ได้รับการพิจารณาอนุมัติจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต่อไป ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตร ๓๕ แล้ว มีวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔๐ สามารถดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มได้


นายก อบต.อียิปต์
อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

เพื่อให้การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๓ อัตรา สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลือปาด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลือปาด ในนามประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โปรดพิจารณากำหนด วัน/เวลา และสถานที่ในการประชุม เพื่อพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๗ ต่อไป

ข้อระเบียบ/กฎหมาย/หนังสือที่เกี่ยวข้อง

๑.พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ข้อพิจารณา

เห็นควรพิจารณากำหนดวัน/เวลา และสถานที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๗ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา กำหนดวัน/เวลา และสถานที่ประชุมฯ เพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าว
ต่อไป

(ลงชื่อ)

(นางสาวบุษบา วราพุด)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ความเห็นประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามมติที่ประชุม

- กำหนดประชุมวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เวลา ๑๐.๓๐

- สถานที่ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลือปาด

(ลงชื่อ)

(นางประดับ สมนึก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลือปาด

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

(นางสาวบุษบา วราพุด)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด โทร.๐ ๕๕๙๑ ๕๘๖๖

ที่ ศก.๗๗๖๐๑/-

วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

ข้อเท็จจริง

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ไม่มีบุคลากรในตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน เพื่อการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม โดยได้มีการมอบหมายให้นางสาวคณานต์ สมนึก ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมการสร้างรายได้ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ เศรษฐกิจชุมชน และอื่นๆที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย , มอบหมายให้นางสาวบุษบาวราพร ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เป็นผู้รับผิดชอบงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.อู่ป่าด และงานการจัดการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงและบุคคลอื่นที่มีภาวะพึ่งพิงตำบลอู่ป่าด(LCT) , มอบหมายให้นางปราณี ป้องคร่ำ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ รับผิดชอบงานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ งานช่วยเหลือยากไร้ สวัสดิการสังคมต่างๆ และมอบหมายให้นางสาวรุจิรา บุญเลิศ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร รับผิดชอบงานทะเบียนเด็กแรกเกิด ซึ่งในบางครั้งอาจทำให้การปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นมีความล่าช้าไปบ้าง เนื่องจากบุคลากรที่ได้รับมอบหมายต้องปฏิบัติทั้งงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งซึ่งเป็นงานหลัก และต้องปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายไปพร้อมๆ กัน

เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นไปตามระเบียบและภายในระยะเวลาที่กำหนด มีผู้รับผิดชอบงานดังกล่าวโดยตรง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด จึงแจ้งความประสงค์ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ข้อระเบียบ/กฎหมาย/หนังสือที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ข้อพิจารณา

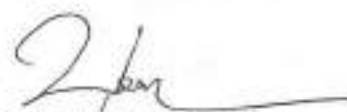
เห็นควรพิจารณาอนุมัติกำหนดตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยได้จัดทำเอกสารหมายเลข ๑-๖ มาเพื่อประกอบการพิจารณาอนุมัติกำหนดตำแหน่งดังกล่าวมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากพิจารณาอนุมัติขอโปรดลงนามในบันทึกฉบับนี้

(ลงชื่อ)

(นายดำรงศักดิ์ มุขพันธ์)

หัวหน้าสำนักปลัด


(นายดำรงศักดิ์ มุขพันธ์)
ผู้อำนวยการส่วนราชการ

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

ณิตรอนันต์


(ลงชื่อ)

(นางสาวณิตรอนันต์ หิระพรพัฒน์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

- ☒ อนุมัติตามที่เสนอ และแจ้งงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามขั้นตอน
ของระเบียบ กฎหมายต่อไป
() ไม่อนุมัติ เพราะ.....


(นางประดับ สมนึก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

รับทราบ

นางสมรอุษา วราพัฒน์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ


(นางสมรอุษา วราพัฒน์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

