



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓
แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลศีรษะกระบือ
อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษบือ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๓
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัดนครนายก) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕๑) พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๘ ประกอบกับ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครนายก ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้มีมติให้ความเห็นชอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษบือ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – พ.ศ.๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วถึงกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒

๒๓

(นายประจักษ์ อารีราษฎร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษบือ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษบือ

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๓
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัดนครนายก) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕๑) พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๘ ประกอบกับ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครนายก ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้มีมติให้ความเห็นชอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษบือ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – พ.ศ.๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วถึงกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายประจักษ์ อาริราษฎร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษบือ

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังการใช้อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถคาดคะเนได้ว่าอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังงานตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

องค์การบริหารส่วนตำบลศิระกระบือ จึงขอแก้ไขเพิ่มเติมแผนอัตรากำลัง ๓ปีรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๒ เนื่องจากมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพราะมีปริมาณงาน ตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม

องค์การบริหารส่วนตำบลศิระกระบือ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๒๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๒๘

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษบือ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ไปแล้วนั้น เนื่องจากมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ที่ขึ้นมาจากเดิม จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลังดังนี้

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วน ราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานของที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษบือ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการจังหวัดนครนายก ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๒. คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่ง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครนายก (ก.อบต.) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษบือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศีรชะกระบือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานได้อย่างเหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศีรชะกระบือ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลพนักงานส่วนตำบล ครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศีรชะกระบือได้อย่างเหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศีรชะกระบือ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศีรชะกระบือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศีร์ษะกระปือ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศีร์ษะกระปือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศีร์ษะกระปือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดนครนายกได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressuer เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังขอ งานการเจ้าหน้าที่ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่ามีแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลศีร์ษะกระบือ มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

* ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- การขาดทุนหมุนเวียน และต้นทุนการผลิต เช่น พันธุ์พืช ปุ๋ย ยาปราบศัตรูพืช ฯลฯ
- มีผู้ว่างงานในช่วงหลังฤดูเก็บเกี่ยวข้าวตามฤดูกาล
- การขาดอาชีพเสริมนอกจากการทำเกษตร และขาดความรู้และเงินทุนในการประกอบอาชีพอื่น
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ไม่มีการรวมตัวอย่างชัดเจน
- ไม่สามารถขายผลผลิตทางการเกษตรได้ตามราคาที่กำหนด ซึ่งต้นทุนการผลิตมีราคาสูงกว่าราคาขายจริง
- ปัญหาดินเปรี้ยวและสภาพดินเสื่อมโทรมขาดการบำรุงดิน
- ขาดการดูแลเอาใจใส่ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็กกำพร้าและผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ
- ปัญหายาเสพติดที่แพร่ระบาดในกลุ่มเด็กและเยาวชนและประชาชนทั่วไป
- ขาดสถานที่และอุปกรณ์กีฬาสำหรับเด็กและเยาวชน

* ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาเส้นทางคมนาคมภายในและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ขาดการซ่อมแซมและบำรุงรักษาให้มีสภาพใช้งานได้โดยสะดวก
- สะพานข้ามคลองในเขตพื้นที่เป็นสะพานไม้ทำให้เกิดการชำรุดได้ง่าย

*ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

- สถานที่ศึกษามีบริเวณคับแคบต้องมีการปรับปรุงบริเวณพื้นที่ให้เหมาะสม
- ภูมิปัญญาชาวบ้านไม่ได้รับการสืบทอดและขาดการสนใจจากคนรุ่นหลัง
- ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนงานประเพณีท้องถิ่น
- ขาดการปลูกจิตสำนึกเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นต่าง ๆ ให้กับเด็กและเยาวชน

*ปัญหาด้านสาธารณสุข

- การสาธารณสุขมูลฐานยังไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน
- การขาดความรู้ในการป้องกันและกำจัดยุงลายซึ่งเป็นสาเหตุของไข้เลือดออก
- การไม่มีความรู้เบื้องต้นในการป้องกันและดูแลตนเองจากโรคติดต่อต่าง ๆ

*ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ปัญหาน้ำที่ใช้อุปโภค บริโภคไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในหมู่บ้าน
- น้ำในลำคลองเกิดเน่าเสียในช่วงเก็บเกี่ยวข้าวเพราะประชาชนระบายน้ำจากการทำนาลงสู่ลำคลอง
- คลองส่งน้ำมีฝักตบขวาง และวัชพืชอื่น ๆ เป็นจำนวนมากทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ปัญหาน้ำประปายังไม่มีใช้ครบทุกครัวเรือน

*ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดการดูแลและบำรุงรักษาที่สาธารณะประโยชน์
- ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
- ปัญหาวัชพืชในลำคลองมีหนาแน่นทำให้น้ำเกิดเน่าเสีย
- ปัญหาการฉีดยากำจัดวัชพืช และปล่อยน้ำจากการทำการเกษตรลงคลองทำให้น้ำเน่าเสีย
- ขาดความรู้เบื้องต้นในการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

***ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร**

- สถานที่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึง
- ประชาชนยังไม่เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- การให้บริการประชาชนยังไม่ทั่วถึง เกิดความล่าช้า ไม่ตรงตามกำหนดเวลา
- ขาดแคลนบุคลากร ในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชนนอกสถานที่

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

***ด้านเศรษฐกิจ**

- สนับสนุนด้านเงินทุนหมุนเวียนเพิ่มเติมโดยให้กู้ยืมเพื่อไปประกอบอาชีพ
- ส่งเสริมและฝึกอบรมให้ความรู้สำหรับกลุ่มอาชีพแบบถาวรเพื่อเป็นอาชีพเสริมและสร้างรายได้
- ให้มีตลาดกลางในหมู่บ้านเพื่อเป็นแหล่งขายผลผลิตและสินค้าทางการเกษตร
- ให้มีลานตากผลผลิตทางการเกษตร
- ส่งเสริมให้ราษฎรทำปุ๋ยชีวภาพเพื่อลดต้นทุนทางการเกษตร
- จัดหาพันธุ์ข้าวใหม่ที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการของตลาด
- ส่งเสริมเกษตรกรเพื่อทำการเกษตรแผนใหม่ที่สามารถได้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้นและลดต้นทุนการผลิต

***ด้านสังคม**

- เด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ ในหมู่บ้านได้รับการดูแลช่วยเหลือตามสมควร
- จัดสร้างสถานที่และอุปกรณ์กีฬาเพื่อใช้สำหรับออกกำลังกาย
- ส่งเสริมและจัดกิจกรรมโดยให้เยาวชนมีส่วนร่วม เช่น การจัดโครงการกีฬาด้านยาเสพติด
- จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้สำหรับเด็กพิการทางสมองและสติปัญญา
- ส่งเสริมการฝึกอาชีพสำหรับผู้พิการให้มีอาชีพสามารถเลี้ยงตนเองได้
- ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในเขตชุมชน
- มีการมอบหมายเจ้าหน้าที่ในการตรวจเฝ้าระวังเพื่อป้องกันการลักทรัพย์และชิงทรัพย์ในเขตชุมชน

***ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมให้สามารถใช้งานได้สะดวก
- ก่อสร้างสะพาน คสล. ทดแทนสะพานไม้เดิมที่ชำรุด
- ขยายเขตไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการชุมชน
- ให้มีไฟทางสาธารณะส่องสว่างให้เพียงพอในเขตชุมชน

***ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

- สนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับเด็กยากจน
- ปรับปรุงบริเวณสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ
- สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมงานประเพณีและวัฒนธรรมไทยของท้องถิ่น
- ส่งเสริมให้คนรุ่นหลังเห็นความสำคัญและสืบทอดประเพณีและวัฒนธรรมไทยของท้องถิ่น

***ด้านสาธารณสุข**

- การส่งเสริมให้มีสาธารณสุขมูลฐานครบถ้วนทุกครัวเรือน
- ส่งเสริมและป้องกันการแก้ปัญหาการควบคุมโรคระบาดและโรคติดต่อ
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการป้องกันโรคติดต่อต่างๆ
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้เบื้องต้นและป้องกันเกี่ยวกับโรคที่เป็นอันตรายและร้ายแรงต่าง ๆ

***ด้านแหล่งน้ำ**

- มีน้ำสำหรับอุปโภคและบริโภคอย่างเพียงพอครบทุกครัวเรือน
- มีระบบชลประทานที่ดีเพื่อป้องกันการขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง
- ขุดลอก คู คลอง ที่ตื้นเขิน และกำจัดผักตบชวาและวัชพืชอื่น ๆ เพื่อสามารถระบายน้ำให้ดี
- ซ่อมแซมบำรุงรักษาภาชนะสำหรับเก็บน้ำไว้ใช้

***ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- การกำจัดวัชพืชในลำคลองส่งน้ำ และคลองสาธารณะประโยชน์
- รณรงค์และขอความร่วมมือการกำจัดขยะในครัวเรือนและเขตชุมชน
- ส่งเสริมการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้ดำรงอยู่ต่อไป

***ด้านการเมือง การบริหาร**

- จัดสถานที่เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ
- ให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงบทบาทและหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล
- จัดอบรมสัมมนา สมาชิก พนักงาน อบต. และผู้เกี่ยวข้องให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายต่าง ๆ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่พระกระบือได้ พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่พระกระบือ คือ “คุณภาพชีวิตและสังคมดี มีการศึกษา พัฒนาสู่อาเซียน” ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อไป ได้กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

- แนวทางการอนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมการปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์
- แนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น การส่งเสริมการแพทย์แผนไทย ศูนย์สุขภาพอาหารปลอดภัย วัฒนธรรมท้องถิ่นและอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
- แนวทางการบำรุงรักษาแม่น้ำลำคลอง แหล่งน้ำต่าง ๆ และการป้องกันน้ำท่วมน้ำเสีย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ

- แนวทางการศึกษา ศาสนา คุณธรรมจริยธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- แนวทางการสาธารณสุขการกีฬาและนันทนาการ
- แนวทางการสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
- แนวทางการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- แนวทางการป้องกันและปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด
- แนวทางการสร้างรายได้ และส่งเสริมการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต้อนรับประชาคมอาเซียน

- แนวทางการก่อสร้างปรับปรุง และบำรุงรักษาดนสะพานทางเท้าที่ระบายน้ำ
- แนวทางการขยายเขตไฟฟ้าและประปา
- แนวทางการพัฒนาระบบชลประทาน แหล่งน้ำคลอง เพื่อการอุปโภคบริโภค การเกษตรและอื่น ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

- แนวทางการส่งเสริมปกครองในระบอบประชาธิปไตย
- แนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและประสิทธิภาพในการบริการประชาชน

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๙ (๑) และมาตรา ๑๖ (๒)
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ๆ (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓) และ (มาตรา ๑๖ (๒)))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา และพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๕) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๖) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๑๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และ น้ำเสีย (มาตรา ๖๗ (๒)) และ (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔) และมาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ(มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖ (๗))
- (๔) หาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล(มาตรา ๖๘ (๙))
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๖๘(๑๑))และ(มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) การค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) และ (มาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓)) และมาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

ภารกิจ ทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงานได้วิเคราะห์แล้ว เห็นว่าภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ระบอบี้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ได้พิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารส่วนตำบลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

หมายเหตุ (มาตราที่กำหนดตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการเอง

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๑.การแก้ไขปัญหาระบบการคมนาคม
- ๒.การจัดให้มีน้ำ สำหรับอุปโภคและบริโภค
- ๓.การแก้ไขปัญหาคาความยากจน
- ๔.การแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๕.การสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง
- ๖.การจัดระเบียบสังคม และการทำให้บ้านเมืองน่าอยู่
๗. การส่งเสริมการศึกษา
- ๘.การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๙.การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๑.ฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒.การส่งเสริมการเกษตร
- ๓.การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๔.การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๕.การพัฒนาการเมืองและการบริหารงาน

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศีรษะกระบือ

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลศีรษะกระบือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๕๔ ตำแหน่ง ๖๑ อัตรา ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีหน้าที่รับผิดชอบดังต่อไปนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าจ้าง การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุ งานเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ การจัดทำแผนที่ภาษีและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานวิศวกรรมเครื่องจักรกลและงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา และการพัฒนาการศึกษา การจัดทำยุทธศาสตร์ทางการศึกษา การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน ตลอดจนการรวบรวมผลการการมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดศึกษาแก่สังกัดต่าง ๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กรการวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วนดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ จุดแข็ง (Strengths : S)

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ จุดอ่อน (Weaknesses : W)

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร จะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ โอกาส (Opportunities : O)

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินการขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาส นั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ อุปสรรค Threats : T

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)ของบุคคลกรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศีระกระบุรี
จุดแข็ง S

๑. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต.และพื้นที่ใกล้เคียง
๒. บุคลากรมีอายุเฉลี่ยอยู่ในวัยทำงาน
๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ มีการทำงานละเอียดรอบครอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาการศึกษาเพิ่มเติมความรู้อย่างสม่ำเสมอ
๕. บุคลากรส่วนใหญ่มีความคล่องตัว มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน W

๑. บุคลากรบางรายมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจในการปฏิบัติงานของ อบต.
๒. ขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องที่เป็นปัจจุบัน
๓. บางรายมีปัญหาเรื่องสุขภาพทำให้การปฏิบัติขาดความต่อเนื่อง

โอกาส O

๑. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนพื้นที่ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
๒. มีการพัฒนาและอุทิศตนในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา
๓. ประชาชนมีความคาดหวังในการบริหารงานของผู้บริหารองค์กร

อุปสรรค T

๑. บุคลากรส่วนมากมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย
๒. บุคลากรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับการให้บริการในเชิงรุก
๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)ขององค์การบริหารส่วนตำบลศิระกระบือ

จุดแข็ง S

๑. มีพื้นที่กว้างขวาง สามารถใช้เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาด้านการเกษตร กลุ่มอาชีพ
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ
๓. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ และมีการรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นการเกษตร มีแหล่งน้ำที่อุดมสมบูรณ์

จุดอ่อน W

๑. พื้นที่กว้างขวาง ทำให้ไม่สามารถพัฒนาได้ทั่วถึง
๒. ระบบสารสนเทศยังไม่ทันสมัย
๓. บุคลากรมีการโอน(ย้าย) ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง
๔. ขาดงบประมาณเพื่อบริหารงาน

โอกาส O

๑. มีหน่วยงานราชการให้การสนับสนุนการดำเนินงานของ อบต. และมีการบูรณาการร่วมกัน
๒. ได้รับงบประมาณจัดสรรจากรัฐบาลเพื่อมาพัฒนาท้องถิ่น
๓. มีนโยบายภาครัฐที่เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๔. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างดี

อุปสรรค T

๑. ได้รับงบประมาณไม่เพียงพอกับการบริหารท้องถิ่น
๒. มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ
๓. นโยบายภาครัฐไม่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่
๔. ประชาชนขาดความรู้ในด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศีร์ษะกระบือ

องค์การบริหารส่วนตำบลศีร์ษะกระบือ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น ต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลศีร์ษะกระบือ จึงขอกำหนดโครงการองค์การบริหารส่วนตำบลศีร์ษะกระบือ ดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑ สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานบริหารบุคคล - งานฝึกอบรม - งานทะเบียนประวัติ - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา ๑.๒ งานกฎหมายและคดี - งานจัดทำข้อบัญญัติและระเบียบ - งานเกี่ยวกับวินัยพนักงานและลูกจ้าง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานกฎหมายและคดี ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๑.๔ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	๑ สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานบริหารบุคคล - งานฝึกอบรม - งานทะเบียนประวัติ - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา ๑.๒ งานกฎหมายและคดี - งานจัดทำข้อบัญญัติและระเบียบ - งานเกี่ยวกับวินัยพนักงานและลูกจ้าง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานกฎหมายและคดี ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๑.๔ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๕ งานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสาธารณสุข

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานการเงิน - งานรับ เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานจัดทำแผนที่ภาษี - งานพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้ - งานรับชำระภาษี ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ - งานจัดซื้อจัดจ้าง ๓. กองช่าง ๓.๑. งานก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานซ่อมบำรุง - งานกิจการประปา ๓.๒ งานสำรวจออกแบบและควบคุมอาคาร - งานออกแบบก่อสร้างอาคาร - งานประมาณราคาก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานตรวจ ซ่อมไฟฟ้า ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานกิจการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก - งานส่งเสริมเด็กและเยาวชน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน - งานการศึกษานอกระบบ - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานการเงิน - งานรับ เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานจัดทำแผนที่ภาษี - งานพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้ - งานรับชำระภาษี ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ - งานจัดซื้อจัดจ้าง ๓. กองช่าง ๓.๑. งานก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานซ่อมบำรุง - งานกิจการประปา ๓.๒ งานสำรวจออกแบบและควบคุมอาคาร - งานออกแบบก่อสร้างอาคาร - งานประมาณราคาก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานตรวจ ซ่อมไฟฟ้า ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานกิจการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก - งานส่งเสริมเด็กและเยาวชน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน - งานการศึกษานอกระบบ - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศีร์ษะกระบือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลศีร์ษะกระบือ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศีร์ษะกระบือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก/ชก)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								กำหนดเพิ่ม
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	-	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๒)								
ผ.อ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง / ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง (๑๒)								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (๑๓)								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง / ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๔)								
ผ.อ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๒	-	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๑	-	-	-	(ว่างยุบ ๒)
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๗	๕๔	๖๑	๕๙	-	+๔	-	

๙ . การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศิริชะกระบือได้วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนตามตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งและกำหนดการค่าใช้จ่ายทางด้านการเงินเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของปีงบประมาณประจำปี ดังต่อไปนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนคนที่ปฏิบัติงาน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตราค่าจ้างคน			ค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๓)	ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม /ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๒)							
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๓๐,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๓,๘๘๐	๔๕๓,๙๒๐	๔๕๓,๖๔๐	กำหนดเพิ่ม	
๒	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๑๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๖๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๓,๓๖๐		
๓	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๓,๓๖๐	๔๐๘,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐		
ส่วนี้งานปลัดอบต. (๑๑)																			
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๔๖๐	๓๕๕,๕๖๐	๓๗๑,๙๖๐	๓๘๔,๗๖๐	ว่าง	
๕	นิติกร	ป/ชก	๑	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	๓๕,๕๖๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๕,๕,๓๖๐	๓๖๗,๓๖๐		
๕	นักพัฒนาชุมชน	ป/ชก	๑	๑	๓๕๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๖๐	๓๗๑,๓๖๐	๓๘๓,๓๖๐		
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๖๐	๓๗๑,๓๖๐	๓๘๓,๓๖๐		
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๕๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๕๖๐	๒๘๔,๕๖๐	ว่าง	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๖๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๘,๘๔๐	๑๘๑,๖๔๐	๑๘๘,๖๔๐		
๙	ลูกจ้างประจำ	ป/การพื้นฐาน	๑	๑	๑๕๖,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๑๖๐	๑๗๑,๗๖๐	๑๗๘,๖๐๐		
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๒๔๓,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๕๘	๑๐,๐๔๔	๑๐,๔๔๖	๒๕๓,๐๘๘	๒๖๓,๑๙๒	๒๗๑,๕๘๗		
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๑๘,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๘๒	๘,๕๖๖	๘,๔๖๓	๒๒๓,๑๔๒	๒๓๑,๑๖๘	๒๔๑,๑๓๑	กำหนดเพิ่ม	
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๑๐,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๘	๘,๗๖๖	๘,๑๓๗	๒๑๙,๙๐๔	๒๒๖,๙๐๖	๒๓๖,๐๓๖		
๑๓	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๘๘	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๖๘๘		
๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๑๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	๑๑๐,๐๐๐	๕,๕๖๐	-	๑๑๘,๕๖๐	๑๒๓,๑๒๐	ว่าง (๒)	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๓,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๑๓	๖,๔๖๐	๖,๗๑๔	๑๖๗,๗๗๓	๑๗๓,๑๓๓	๑๘๐,๔๓๐		
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒๘๖,๐๘๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๓,๙๐๓	๑๒,๓๗๗	๑๒,๘๗๓	๒๙๗,๔๘๓	๓๑๐,๓๕๘	๓๒๓,๒๓๓		
๒๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๓๕๗,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๑๒	๖,๕๖๔	๖,๘๒๘	๓๖๔,๓๑๒	๓๗๐,๖๗๖	๓๗๗,๕๐๔		
๒๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง	
๒๒	คนสวน	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
กองคลัง (๑๒)																			
๒๓	ผ.อ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๔๙,๙๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๖๕,๐๐๐	๔๘๐,๐๖๐	๔๙๕,๑๒๐		
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๗,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๘๐๐	๓๔๒,๗๖๐	๓๕๖,๐๐๐	ว่าง	
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๑๗,๓๖๐	๓๒๗,๐๖๐		
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๐๘๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐		
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป/ชง	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่าง	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๒๐๖,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๓๐๒	๘,๔๖๔	๘,๗๗๐	๒๑๐,๖๖๒	๒๑๙,๐๓๒	๒๒๗,๘๓๒	ว่าง	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๓๗๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๑๐๔	๗,๑๖๐	๗,๒๒๐	๓๘๔,๗๐๔	๓๙๑,๐๘๐	๓๙๘,๘๒๐		

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนคนที่มิมีปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๓)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๙๔๑	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๙,๒๖๑	ว่าง
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๔๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๑๓	๖,๔๖๑	๖,๙๖๐	๑๔๕,๙๗๓	๑๖๐,๔๒๑	๑๖๗,๑๕๖	กำหนดเพิ่ม
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	+๑	-	-	๑๑๘,๐๐๐	๕,๕๖๐	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองช่าง(๑๑)	-	๑	๑	๑๒๗,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๘๓	๕,๒๔๐	๕,๕๐๖	๑๒๖,๑๒๓	๑๓๑,๔๕๓	๑๓๖,๙๕๘	
๓๒	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๑๓๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๖๐	๑๓๘,๑๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๘,๕๖๐	ว่าง
๓๓	นายช่างโยธา	ปจ/ชง	๑	-	๒๔๙,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๒๐๙,๖๖๐	๒๑๙,๙๔๐	๒๒๙,๐๖๐	ว่าง
๓๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๙๔๑	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๙,๒๖๑	
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	+๑	-	-	๑๑๘,๐๐๐	๕,๕๖๐	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	กำหนดเพิ่ม
	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๑๘,๐๐๐	๕,๕๖๐	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๓๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๕	๕,๔๐๕	๕,๔๐๕	๑๔๐,๕๒๕	๑๔๕,๙๓๐	๑๕๑,๓๓๕	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๔๑	๕,๙๔๑	๖,๒๑๓	๑๔๔,๕๐๑	๑๕๐,๖๖๖	๑๖๑,๔๔๓	
๓๘	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๔	๔	๒๑๖,๐๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	
๓๙	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔)																	
๔๐	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๔๐,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๒๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๒๖,๔๔๐	๓๓๘,๕๖๐	๓๔๗,๒๖๐	
๔๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๙๖๐	๘,๙๖๐	๙,๐๐๐	๒๖๖,๙๖๐	๒๗๕,๕๖๐	๒๘๔,๕๖๐	
๔๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๔๓	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๕	๕	๑,๒๔๓,๒๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง (๒)
๔๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๒	๒	-	-	๒	๒	-	-	-	-	๓๖๐,๐๐๐	๓๘,๔๐๐	-	๓๖๐,๐๐๐	๓๙๘,๔๐๐	
๔๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๕๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๐๐	-	ว่าง (๑)
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒	๒	๑๓๘,๒๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๙๔๑	๖,๐๐๐	๑๔๔,๙๖๐	๑๕๐,๕๖๐	๑๕๖,๕๖๐	ว่าง (๑)
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๙	รวม		๖๑	๔๓	๑๐,๔๑๓,๘๔๐	๔๔	๖๑	๔๔	-	+๔	-	๑,๒๑๖,๒๖๙	๑,๒๔๓,๔๖๑	๑,๒๙๘,๕๔๑	๑๑,๔๓๖,๕๐๙	๑๑,๕๙๓,๑๖๙	๑๑,๖๗๑,๒๖๙	
๕	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๑,๘๘๘,๕๐๖	๒,๑๘๘,๖๗๔	๒,๓๘๘,๕๔๔	
๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๑,๖๒๕,๐๑๕	๑๑,๗๘๑,๘๔๓	๑๒,๐๖๐,๐๐๐	
๗	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๒,๖๐๐,๐๐๐	๒๓,๖๖๐,๐๐๐	๒๓,๖๖๐,๐๐๐	

หมายเหตุ

(๑) รายจ่ายจริง

(๒) คิดจาก ขึ้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขึ้นค่า คนละ ๓ ขึ้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง

รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขึ้นขึ้นต่อของระดับตำแหน่งที่กำหนด+เงินเดือนขึ้นสูงของระดับตำแหน่งที่กำหนดหาร ๒ คูณ ๓๒)

(๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น

(๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐ % คิดจาก (๓) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) หารด้วย งบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

(งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ (ไม่รวมเงินเดือนจัดสรรราชการครู บุคลากรทางการศึกษา) = ๔๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

(งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ = ๔๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

(งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๔๗,๒๕๐,๐๐๐ บาท)

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

- เงินเดือน (พนักงานส่วนตำบล)
- เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (พนักงานส่วนตำบล)
- เงินค่าตอบแทนอื่นที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน

๒) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่ต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด ๒ คูณ ๑๒

๓) คิดจาก (๑)+(๒) ในแต่ละปี

๔) รวมทั้งหมด

๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐ % คิดจาก (๓) ในแต่ละปี

๖) คิดจาก (๔)+(๕)

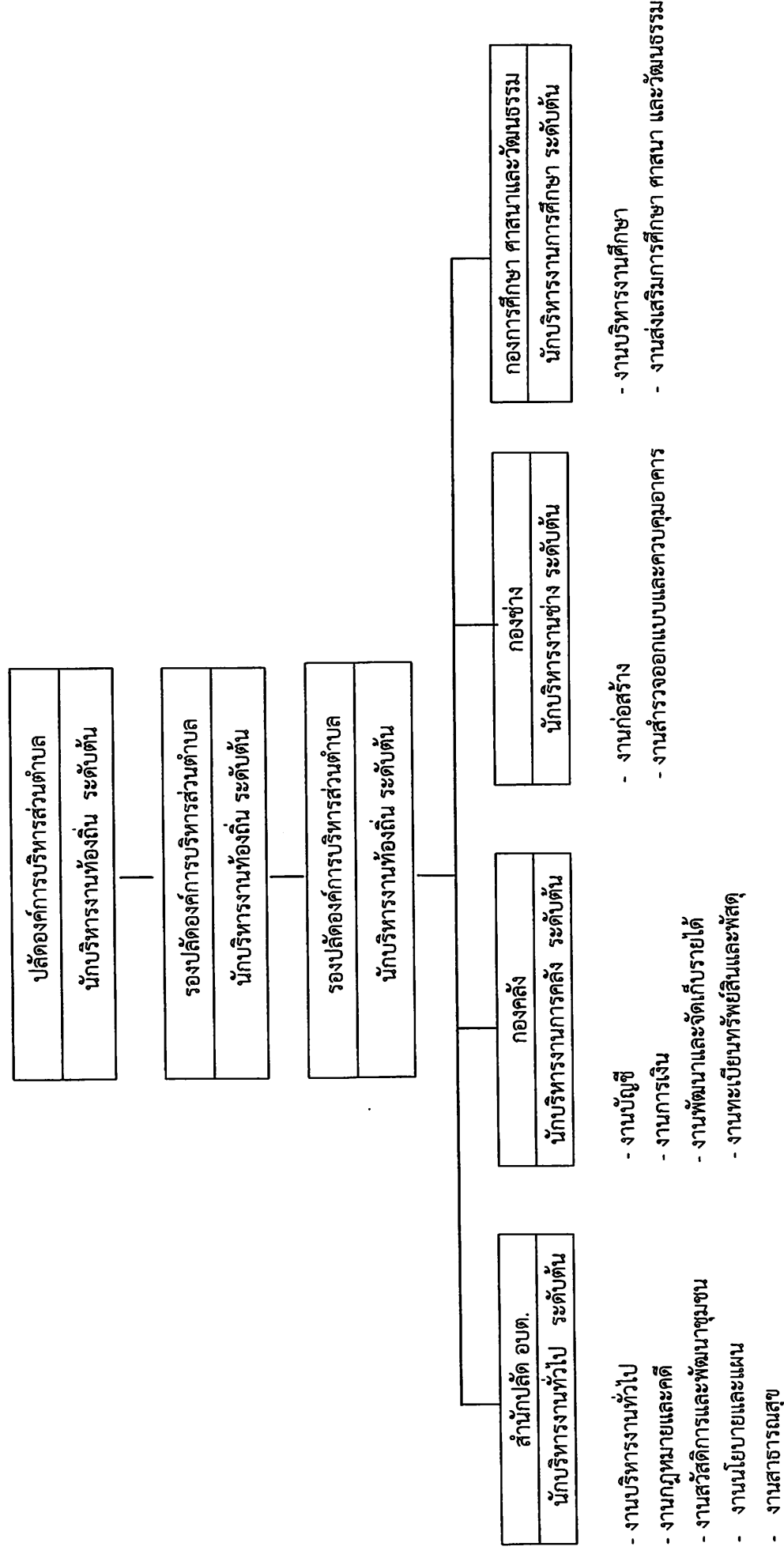
๗) คิดจาก (๖) หาดด้วย งบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

หมายเหตุ กรณีพนักงานจ้าง

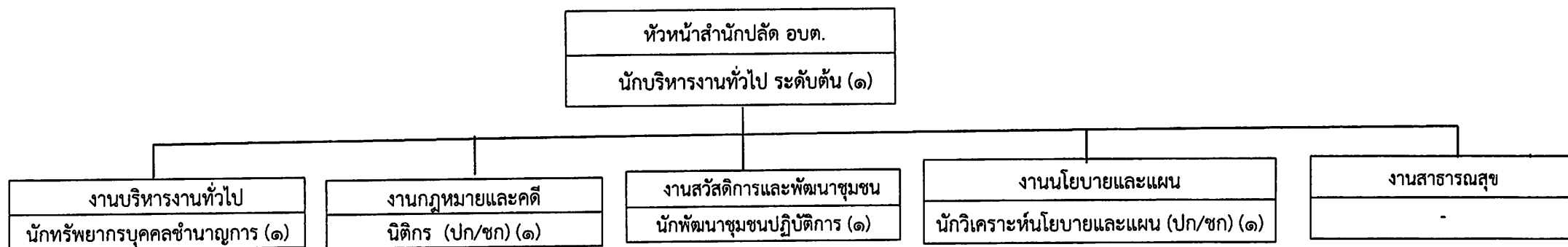
เงินเดือน (๑) = (อัตราค่าตอบแทน X ๑๒)

ค่าใช้จ่าย(๒) = (อัตราค่าตอบแทน X ๔%) X ๑๒

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี



โครงสร้าง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ลูกจ้างประจำ

- ยาม (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๒)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- ภารโรง (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)
- คนสวน (๑)

- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)
- ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

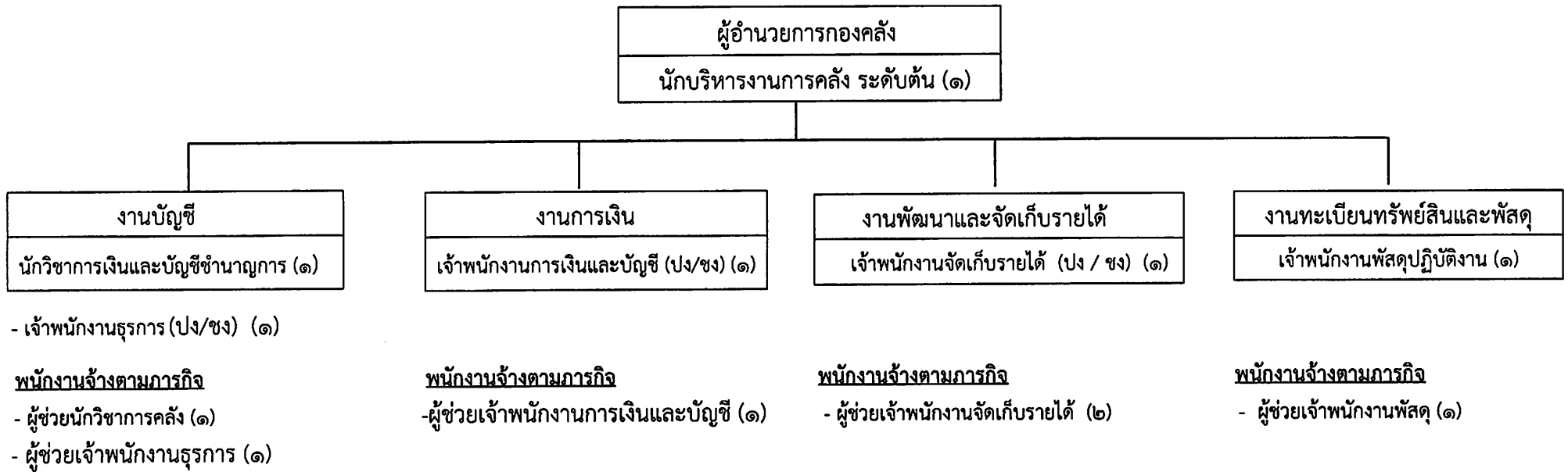
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑)

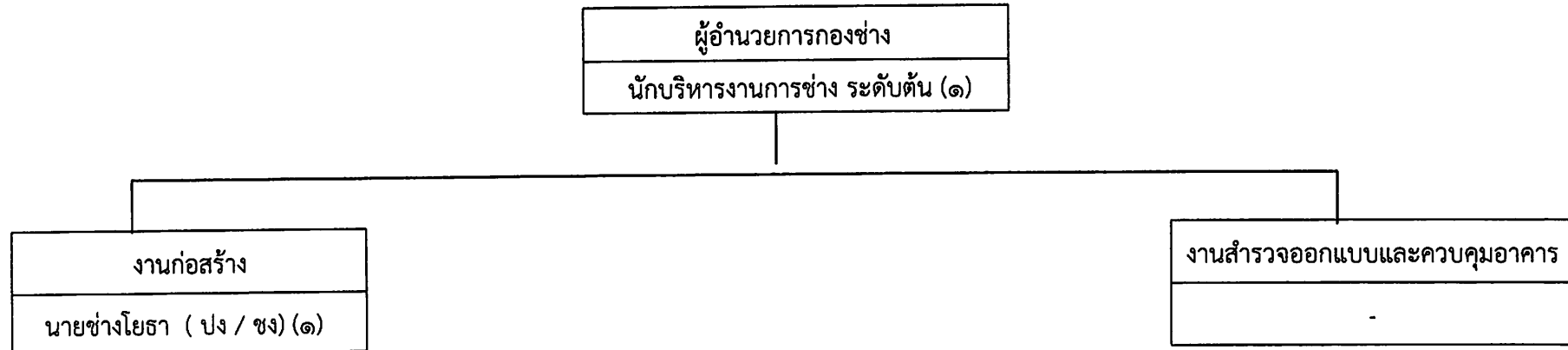
ระดับ	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ปก/ชก	ปง/ชง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๑	-	๒	-	๑	๑๐	๓

โครงสร้าง กองคลัง



ระดับ	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ปก/ชก	ปง/ชง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	-	๑	-	๓	-	๖	-

โครงสร้างกองช่าง



พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป (๒)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

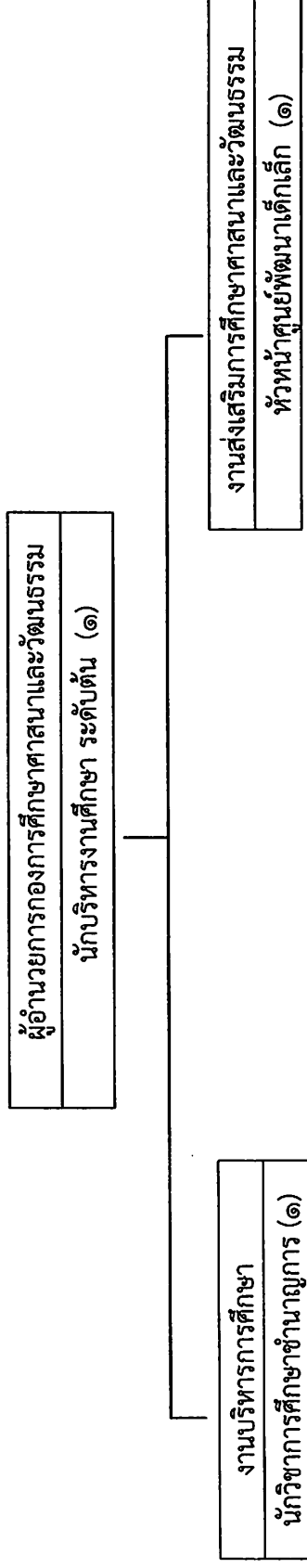
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป (๒)

ระดับ	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ปก/ชก	ปง/ชง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๔	๔

โครงสร้าง กองการศึกษาและพัฒนาวัฒนธรรม



- ครู คศ. ๑ (๕)
 - ครูผู้ดูแลเด็ก (๒)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณาฑิ) (๒)
 - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานทั่วไป (๑)

ระดับ	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ปก/ชก	ปง/ชง	หน.ศ	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๕	๒	-	๕	๑

๑๑ .บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
	พนักงานส่วนตำบล									
๑	นายเสกสรรค์ บัวเจริญ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๑๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๓๗,๔๑๐	
๒	นายผอน มีบุญย์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น อบต. (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๑๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น อบต. (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๓๔,๖๘๐	
๓	ว่าง		๑๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานท้องถิ่น อบต. (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๑๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานท้องถิ่น อบต. (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	-	
๔	นายสุเทพ อาญาเมือง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	๑๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	๓๐,๒๒๐	
๕	ว่าง	-	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	-	
๖	นายผดุงเกียรติ กลิ่นรีน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑๖,๙๔๐	
๗	ว่าง	-	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	-	
๘	นางสาววิภา สุขศรี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๔,๙๗๐	
๙	นางสาวเกษศิริพันธ์ สุวรรณอ่อน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๖,๙๒๐	
๑๐	ว่าง	-	๑๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	-	
๑๑	นางสาวสำราญ อยู่เป็นสุข	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๐๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๐,๗๙๐	
๑๒	ว่าง	-	๑๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๐๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	-	
๑๓	นางสาวสุจิตรา หัทธิธัญ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๖,๓๔๐	
๑๔	ว่าง	-	๑๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	-	
๑๕	ว่าง	-	๑๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	-	
๑๖	ว่าง	-	๑๗-๓-๐๕๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑๗-๓-๐๕๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	-	
๑๗	ว่าง	-	๑๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๐๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	-	
๑๘	นางสาวรุ่งภา สำราญวงศ์	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	ต้น	๑๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	ต้น	๒๙,๑๑๐	

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑๙	นางสาววรรณฤดี เขียงแสน	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๒๔,๙๗๐	
๒๐	ว่าง	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	
๒๑	นางสาวณีย์ โตะหวัง	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๖-๒-๐๐๔๙	ครู	คศ.๑	๒๖-๒-๐๐๔๙	ครู	คศ.๑	๒๕,๑๘๐	
๒๒	นางจำเรียง สุขเกษม	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๖-๒-๐๐๔๘	ครู	คศ.๑	๒๖-๒-๐๐๔๘	ครู	คศ.๑	๒๔,๘๕๐	
๒๓	นางสาวพลับพลึง บุญปลูก	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๖-๒-๐๐๔๙	ครู	คศ.๑	๒๖-๒-๐๐๔๙	ครู	คศ.๑	๒๕,๑๕๐	
๒๔	นางสุนันทา สังเรืองยศ	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๖-๒-๐๑๐๐	ครู	คศ.๑	๒๖-๒-๐๑๐๐	ครู	คศ.๑	๒๕,๑๕๐	
๒๕	นางสาวไพเราะ ทองชู	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๖-๒-๐๐๕๐	ครู	คศ.๑	๒๖-๒-๐๐๕๐	ครู	คศ.๑	๒๐,๔๔๐	
๒๖	ว่าง	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	
๒๗	ว่าง	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	
๒๘	นายถวัล สมชาติ	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	ยาม (ลูกจ้างประจำ)	-	-	ยาม (ลูกจ้างประจำ)	-		
	<u>พนักงานจ้าง</u>								๒๒,๔๒๐	
๒๙	นางสาวพัชรวลัย สุวรรณอ่อน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย ๑	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย ๑	-	๒๐,๕๒๐	
๓๐	นางสาวอำภาวรรณ วัฒนวิภัทรเจริญ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๕,๙๐๐	
๓๑	นางสาวจารุวรรณ แม้นเหมือน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๕,๗๕๐	
๓๒	นายรังสรรค์ บุญครอง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๕,๐๐๐	
๓๓	นางสาวบัวทอง ภูมาพันธ์	สาธารณสุขศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	
๓๔	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	
๓๕	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๕๐๐	
๓๖	นางสาวขวัญใจ ทองคำ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๙,๔๐๐	
๓๗	นายสำเนา พลับพลึงศรี	ประถมศึกษา ปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕,๐๙๐	
๓๘	นายพยัพ วิจิตร	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๙,๔๐๐	
๓๙	นายรุ่ง แม้นเหมือน	ประถมศึกษาปี ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	
๔๐	นางสุรีย์ สมชาติ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	การโรง	-	-	การโรง	-	๙,๐๐๐	
๔๑	นายศรัณยู เต็บหรั่ง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	
๔๒	นายเฉลา ดอกบัว	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๙,๐๐๐	

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๔๓	นางสาวจำเริญ บุญครอง	การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๑๙,๑๕๐	
๔๔	นางสาวสุริรัตน์ แก้วพวงษ์	ปวส. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗,๖๘๐	
๔๕	นางสาวชนาภรณ์ พรหมบุตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๒,๑๖๐	
๔๖	นางสาวน้ำค้าง จำโล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๑,๔๗๐	
๔๗	นางสาวพนิดา สวัสดิ์ลาภ	ปวส.บริหารธุรกิจคอม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔,๘๕๐	
๔๘	นายประนต หลิมสกุล	ปวช.ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	
๔๙	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	
๕๐	นายสมชาย บุญรอด	ปวช. ไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๑,๙๕๐	
๕๑	นางสาวพิชญภา มั่นเหมือน	วิทยาศาสตร์การจัดการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒,๑๕๐	
๕๒	นายอนุชา เปียใหญ่	ปวส. (การไฟฟ้า)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	
๕๓	นายสมชาย อาริราษฎร์	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	
๕๔	นายลำดวน น้อยศรี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	
๕๕	นางสาวอรอนงค์ แก้วพวงษ์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	
๕๖	นางสาวกรณิกา บุญครอง	การศึกษาระดับมัธยม	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑๕,๐๐๐	
๕๗	นางยุพา ดออรามา	การศึกษาระดับมัธยม	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑๕,๐๐๐	
๕๘	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	
๕๙	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	
๖๐	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	
๖๑	นางสาววันเพ็ญ สุขศรี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลศีระกระเบื้อง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลศีระกระเบื้อง จะมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก คือ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลศีระกระเบื้องจะเปิดกว้างและเชื่อมโยงการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ในการปฏิบัติงาน ทำงานต้องเข้าใจประชาชน ทำงานในเชิงรุก และมองไปข้างหน้า มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลศีระกระเบื้อง มีการส่งเสริม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรมอันดีงาม ในการปฏิบัติงาน

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลศีระกระเบื้อง มีการส่งเสริม และพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ และมีการส่งเสริมความรู้ในด้านระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลศีระกระเบื้อง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานไปเป็นไปตามกฎระเบียบและกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมดังต่อไปนี้

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

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศิระกระบือ

ที่...สป.๐๐๑ /วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แก้ไขเพิ่ม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

ตามคำสั่ง อบต.ศิระกระบือ ที่ ๓๗๐ / ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๒ จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๒ ซึ่งท่านได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) พ.ศ.๒๕๖๒ แก้ไขขององค์การบริหารส่วนตำบลศิระกระบือ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ดังกล่าวข้างต้นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๒ ในวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ น. ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศิระกระบือ เพื่อพิจารณาเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน หรือปริมาณงานที่ต้องมีเพิ่มขึ้นจากเดิมตามความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าวข้างต้นโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ) 

(นายประจักษ์ อารีราษฎร์)

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการ

รับทราบ

๑. นายประจักษ์ อารีราษฎร์

ประธานกรรมการ

..... 

๒. นายเสกสรรค์ บัวเจริญ

กรรมการ

..... 

๓. นายผอน มีบุญย์

กรรมการ

..... 

๔. นางสาวรุ่งนภา สำราญวงศ์

กรรมการ

..... 

๕. นายสุเทพ อาญาเมือง

กรรมการ

..... 

๖. นางสาวสำราญ อยู่เป็นสุข

กรรมการ

..... 

๗. นางสาววิภา สุขศรี

เลขานุการ

..... 

บันทึกถายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๒

ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศีร์ษะกระปือ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑. นายประจักษ์ อารีราษฎร์	ประธานกรรมการ	
๒. นายเสกสรรค์ บัวเจริญ	กรรมการ	
๓. นายพอน มีบุญย์	กรรมการ	
๔. น.ส.รุ่งนภา สำราญวงศ์	กรรมการ	
๕. นายสุเทพ อาญาเมือง	กรรมการ	
๖. น.ส.สำราญ อยู่เป็นสุข	กรรมการ	
๗. น.ส.วิภา สุขศรี	กรรมการ/เลขานุการ	

ผู้ขาดประชุม - ไม่มี -

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน ฯ - ตามที่หัวหน้าสำนักปลัดอบต.ศีร์ษะกระปือ รักษาการผอ.กองช่าง และรักษาการผอ.กองคลัง ได้แจ้งขออนุมัติเปิดกรอบเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลังเนื่องจาก มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพิ่มใหม่ เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเพื่อถือปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครนายก (ก.อบต.) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕๑) พ.ศ. ๒๕๖๒ หมวด ๒ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ และตามคำสั่งอบต.ศีร์ษะกระปือที่ ๓๗๐ / ๒๕๖๒ จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๒ ประกอบด้วย

๑. นายประจักษ์ อารีราษฎร์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายเสกสรรค์ บัวเจริญ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายพอน มีบุญย์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางสาวรุ่งนภา สำราญวงศ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๕. นายสุเทพ อาญาเมือง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๖. นางสาวสำราญ อยู่เป็นสุข	นักวิชาการเงินและบัญชี (รักษาราชการแทน ผอ.กองคลัง)	กรรมการ
๗. นางสาววิภา สุขศรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการ/เลขานุการ

/ ซึ่งคณะกรรมการ.....

ซึ่งคณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยพิจารณาเหตุผลตามความจำเป็นที่ต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานและให้คำนึงถึงตำแหน่งของตัวพนักงานที่มีอยู่ในปัจจุบันประกอบด้วย

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

(๓.๑) พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๑ -๒๕๖๓)

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๒

ประธานฯ -ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลศีร์ษะกระบือ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๒) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ไปแล้วนั้น เนื่องจากสำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง ได้มีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่มเติม เนื่องจากมีความจำเป็น เพื่อบริการภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้ทุกท่านร่วมกันพิจารณาการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในส่วนของสำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง และขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัด รักษาการกองคลัง และรักษาการกองช่างฯ ชี้แจงรายละเอียดเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

กรรมการ - โดยนายสุเทพ อาญาเมือง หัวหน้าสำนักปลัด ในส่วนของสำนักปลัด ขอให้กำหนดตำแหน่งจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง นิติกร (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา โดยอยู่ในงานด้านกฎหมายและคดี เพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตอบข้อหารือวินิจฉัยปัญหาทางกฎหมายของทางราชการที่มีผลต่อการดำเนินการของหน่วยงาน การดำเนินการทางคดี เช่น การสอบสวนข้อเท็จจริง การติดตามหลักฐาน การศึกษาวิเคราะห์ และวินิจฉัยปรับปรุงกฎหมายข้อบัญญัติ ข้อบังคับประกาศ หรือคำสั่งต่าง ๆ ที่รับผิดชอบและตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตราโดยอยู่ในงานสาธารณสุข เพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อมควบคุมป้องกันโรคสิ่งแวดล้อม ควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพในชุมชน จัดทำข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการงาน ด้านสาธารณสุข ข้อมูลผู้ป่วย และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

กรรมการ - โดยนางสาวสำราญ อยู่เป็นสุข นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ รักษาการแทนผู้อำนวยการกองคลัง ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา โดยอยู่ในงานการบัญชี เพื่อปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ งานบริหารทั่วไป การรับ - ส่งหนังสือ การลงทะเบียน รับหนังสือ การร่างโต้ตอบหนังสือราชการ การบันทึกข้อมูล จัดทำฎีกาเบิกจ่ายและพิมพ์เอกสาร จัดหมายเอกสาร หนังสือราชการ หลักฐานหนังสือรวบรวมข้อมูลหลักฐาน หนังสือเวียนและงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

/โดยนาย.....

- กรรมการ - โดยนายเสกสรรค์ บัวเจริญ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา โดยอยู่ในงานออกแบบและควบคุมอาคาร เพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การสำรวจ ออกแบบ เขียนงานสถาปัตยกรรม งานแผนที่ งานวิศวกรรม โครงสร้าง และงานระบบต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนงานออกแบบของหน่วยงานต่าง ๆ ศึกษาข้อมูลวัสดุก่อสร้าง งานเขียนแบบเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
- เลขานุการ - โดยนางสาววิภา สุขศรี อ่านรายละเอียดแบบวิเคราะห์ปริมาณงาน ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มซึ่งมีรายละเอียดตามที่แจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ที่ประชุม - รับทราบ
- ประธาน - ตามที่หัวหน้าสำนักปลัด ฯ รักษาการกองคลัง และรักษาการกองช่าง ได้ชี้แจงความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มมีท่านใดต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมอื่นอีกหรือไม่ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมด้วย
- ที่ประชุม - มีมติเห็นชอบจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๑ -๒๕๖๓) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๒ โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่ม จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา อย่างเป็นเอกฉันท์ดังต่อไปนี้
- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๑. ตำแหน่ง นิติกร (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัด
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา
๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัด
๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองคลัง
๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ประธาน - มีท่านใดต้องการเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มี ขอบิดประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดบันทึกประชุม
(นางสาววิภา สุขศรี)
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรับรองบันทึกการประชุม
(นายประจักษ์ อาริราษฎร์)
ประธานกรรมการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษบือ

ที่ ๓๗๐ / ๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓)
แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔ (พ.ศ.๒๕๖๒)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษบือ มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพิ่มใหม่ เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะ หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น เพื่อถือปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครนายก (ก.อบต.) เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕๐) พ.ศ.๒๕๖๑ หมวด ๒ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี งบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๒ ประกอบด้วย

- | | | | |
|-----------------------------|-------------|------------------------------|-------------------|
| ๑. นายประจักษ์ | อารีราษฎร์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายเสกสรรค์ | บัวเจริญ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นายพอน | มีบุญ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. นางสาวรุ่งนภา | สำราญวงศ์ | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๕. นายสุเทพ | อาญาเมือง | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๖. นางสาวสำราญ | อยู่เป็นสุข | นักวิชาการเงินและบัญชี | กรรมการ |
| (รักษาราชการแทน ผอ.กองคลัง) | | | |
| ๗. นางสาววิภา | สุขศรี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | กรรมการ/เลขานุการ |

ทั้งนี้ขอให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๑ โดยพิจารณาเหตุผลตามความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน และให้คำนึงถึงตำแหน่งสายงานของตัวพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่ในปัจจุบันประกอบด้วย

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๒

(นายประจักษ์ อารีราษฎร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษบือ