



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด
อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้ขององค์การบริหารส่วนตำบลอียิปาด มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอียิปาด

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปาด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอียิปาดเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตาม หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อเกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงาน

เทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่าย ทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรนั้นอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำเข้าสู่ข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการ

กำหนดรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ถือว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ที่ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การดำเนินงานในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความครอบคลุมรอบด้าน สามารถแก้ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในตำบลอู่ป่าดโดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนที่ได้มาตรฐานยังไม่ครอบคลุมทุกเส้นทาง
- ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง
- ไม่มีระบบระบายน้ำที่ดี

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ขาดความรู้ด้านอาชีพ และขาดสถานที่ฝึกฝนอาชีพ
- ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ด้านสังคมและสาธารณสุข

- ชุมชนขาดการรวมกลุ่ม
- สถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกายไม่เพียงพอ
- สถานที่พักผ่อนหย่อนใจไม่เพียงพอ
- การมั่วสุมของเยาวชน
- ประชาชนมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทำลายสุขภาพ
- มีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและยาเสพติดในชุมชน

๕. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ต่ำ
- ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีคุณภาพ
- บุคลากรด้านการศึกษา สถานศึกษาและวัสดุสื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ
- ชุมชนละเลยประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น

๖. ด้านการเมืองและการบริหารการจัดการ

- บุคลากร สถานที่ปฏิบัติงาน วัสดุและครุภัณฑ์ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- อบต. มีรายได้ต่ำ ไม่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ที่มีมาก
- ความเข้มแข็งของกลุ่ม องค์กรต่าง ๆ ในชุมชน
- การตรวจสอบ การมีส่วนร่วมจากองค์กรภาคประชาชนอยู่ในระดับต่ำ

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าได้แบ่งความต้องการในด้านต่าง ๖ ด้าน ดังนี้

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุงและซ่อมแซมถนนถนนให้ได้มาตรฐาน สัญจรไปมาได้สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย
- ให้มีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าการเกษตรให้ทั่วถึง
- ให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุงและซ่อมแซมระบบระบายน้ำที่ดี

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ให้มีการพัฒนาการผลิตทางการเกษตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรตามสายการผลิต เช่น ปุ๋ย พันธุ์พืช สารเคมีป้องกันและกำจัดศัตรูพืช ส่งเสริมปศุสัตว์
- ให้มีการจัดตั้งตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร สหกรณ์ และการประกันราคาผลผลิต
- ให้มีการส่งเสริมอาชีพเพื่อให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้น
- ให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพต่าง ๆ
- ให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ให้มีการป้องกันและแก้ไขการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์และลักลอบตัดไม้ทำลายป่า
- จัดตั้งป่าชุมชน
- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ให้มีการส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่

๔. ความต้องการด้านสังคมและสาธารณสุข

- ให้มีกิจกรรมส่งเสริมการรวมกลุ่มในชุมชน
- ให้มีการจัดหาสถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกาย เพิ่มขึ้น
- ให้มีการจัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเพิ่มขึ้น
- ให้มีการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ให้มีกิจกรรมสำหรับเยาวชนเพื่อลดการมั่วสุม
- ให้มีการส่งเสริมกิจกรรมการสร้างสุขภาพของประชาชน ทุกวัยอย่างทั่วถึง
- ให้มีการป้องกันและระงับการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและยาเสพติดในชุมชน เช่น การฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าในสุนัขและแมว การฉีดพ่นหมอกควัน และการใช้สารเคมีป้องกันกำจัดลูกน้ำยุงลาย และยุงพาหะ เป็นต้น
- ให้มีการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนเวชภัณฑ์ครุภัณฑ์ทางการแพทย์
- ให้มีความสะดวกในการรับบริการในการรักษาพยาบาล

๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ให้มีการส่งเสริมการศึกษาในทุกระดับ
- ให้มีการสนับสนุนทุนการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- ให้มีการจัดหาแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีคุณภาพ ได้แก่ การก่อสร้าง ปรับปรุงหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน การจัดหาสิ่งพิมพ์ วารสารต่าง ๆ ให้ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน การสร้างห้องสมุดตำบล เป็นต้น
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านการเมืองและการบริหารการจัดการ

- ให้มีการเพิ่มบุคลากร จัดหาวัสดุและครุภัณฑ์ ก่อสร้างหรือปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
 - ให้รัฐบาลกระจายรายได้แก่ อบต. อย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ที่มีมาก
 - ส่งเสริมความเข้มแข็งของกลุ่ม องค์กรต่าง ๆ ในชุมชน
 - ส่งเสริมการตรวจสอบ การมีส่วนร่วมจากองค์กรภาคประชาชน
- จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์กรบริหารส่วนตำบลอีปาด ได้แบ่งความต้องการในด้านต่าง ๖ ด้าน ดังนี้

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลลือปาด กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถ กำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
 - (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลตำบล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
 - (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
 - (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
 - (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
 - (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
 - (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์
- ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดทำระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วน

ตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร อบต. เป็นสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strength – S)

๑. ผู้นำชุมชนมีศักยภาพในการทำงานและสามารถทำงานร่วมกันได้ทั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. ส่งผลให้ อบต. ส่งผลในราษฎรในตำบลีปาดมีความรักสามัคคีเป็นพี่น้องกันทั้งตำบล
๒. มีลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบสูงและมีถนนเชื่อมต่อระหว่างจังหวัดตัดผ่าน
๓. มีจำนวนหมู่บ้านใกล้เคียงและมีถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน
๔. พื้นที่ตั้งอยู่ไม่ห่างจากตัวอำเภอการติดต่อราชการสะดวก
๕. ประชาชนทำการเกษตร(หอมแดง กระเทียม ,พริกและข้าวโพด) จำนวนมาก

จุดอ่อน (Weak – W)

๑. งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอต่อความต้องการ
๒. ธุรกิจระดับชุมชนยังไม่เข้มแข็งพอที่จะแข่งขันในตลาดการค้าเสรี ได้รับผลกระทบจากการค้า ส่วนกลาง
๓. ราคาของสินค้าการเกษตร เช่น หอมแดง กระเทียม, พริกและข้าวโพดไม่มีราคา
๔. ตลาดกลางที่รับซื้อสินค้าการเกษตรไม่มี
๕. ไม่มีการแปรรูปผลิตภัณฑ์สินค้าการเกษตร

โอกาส (Opportunity – O)

๑. อบต.ให้ความสำคัญในการพัฒนาสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ตาม นโยบายรัฐบาล
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและมีการให้บริการ Internet ตำบลเพื่อให้ประชาชนได้ใช้ ประโยชน์อย่างเต็มที่
๓. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับ ความต้องการของท้องถิ่นมีคุณภาพเท่าเทียมกันและทั่วถึง
๔. อบต. สนับสนุนการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมให้มี ภูเขา ถึงขยะ เพื่อแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอย
๕. อบต. สนับสนุนให้มีตลาดลานค้าชุมชน เพื่อให้เป็นแหล่งจำหน่ายสินค้าของคนในชุมชน

ข้อจำกัด (Threat – T)

๑. อบต.มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนา โดยการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้น จำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมากดังนั้นทำให้กระทบต่อการพัฒนาด้านอื่น
๒. การจัดเก็บภาษีของ อบตไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
๓. อบต.ีปาด ไม่มีการพัฒนาด้านการตลาด แหล่งตลาด แข่งขันกับชุมชนเมืองมีข้อจำกัด
๔. ขาดการมีส่วนร่วมจากประชาชนในการดูแลบำรุงรักษา

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด นำภารกิจที่ได้มาวิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ และนำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๕. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาดมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๕ งานกิจการสภาอบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารสถานที่ประกอบ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๖ งานกิจการสภาอบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารสถานที่ประกอบ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-----------------------------------	-------------------------------	----------

<p>๑.๘ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>๑.๙ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรีคนชรา และคนพิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <p>๑.๑๐ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ <p>๑.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๑.๑๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <p>๑.๑๓ งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมการศึกษา - งานติดตามและประเมินผล - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา 	<p>๑.๘ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>๑.๙ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรีคนชรา และคนพิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <p>๑.๑๐ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ <p>๑.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๑.๑๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <p>๑.๑๓ งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมการศึกษา - งานติดตามและประเมินผล - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา 	
---	---	--

<p style="text-align: center;">๒. กองการคลัง</p> <p>๒.๑. งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและ ค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p style="text-align: center;">๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑. งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและ ค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	
<p style="text-align: center;">๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื่อมทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p style="text-align: center;">๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื่อมทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	

องค์การบริหารส่วนตำบลอึปาด วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลอึปาด และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอึปาดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๒)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๓)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๒	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงาน

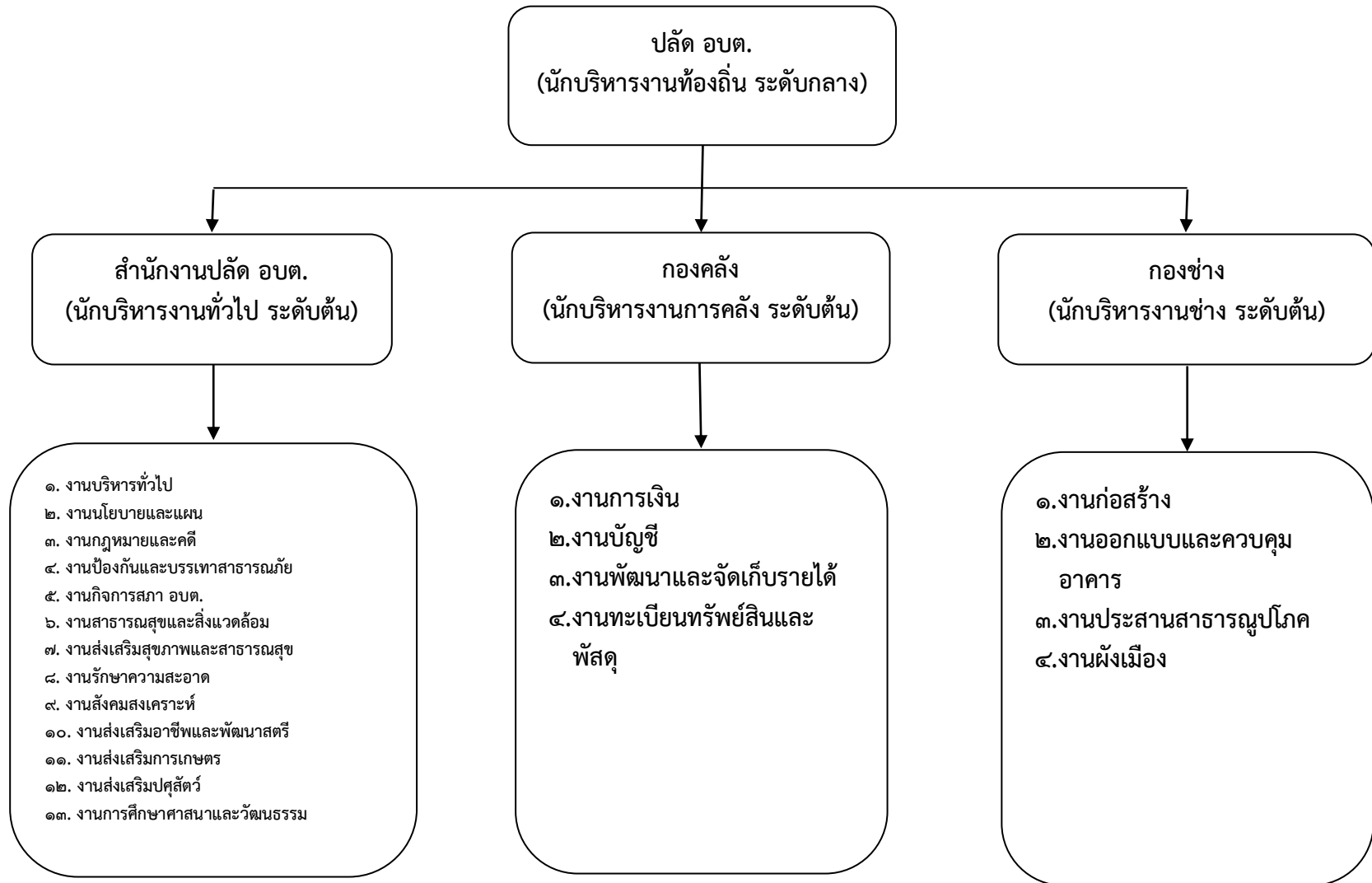
องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด



โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑. งานบริหารงานทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานตรวจสอบภายใน

๒. งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ

๓. งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์ และอุทธรณ์
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ

๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยการ
- งานป้องกัน
- งานฟื้นฟู

๕. งานกิจการสภา อบต.

- งานระเบียบข้อบังคับประชุม
- งานการประชุม
- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน

๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานสุขาภิบาลทั่วไป
- งานสุขาภิบาลอาหารสถานที่ประกอบ
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๗. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

- งานอนามัยชุมชน
- งานป้องกันยาเสพติด
- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ

๘. งานรักษาความสะอาด

- งานรักษาความสะอาด
- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย
- งานส่งเสริมและเผยแพร่

๙. งานสังคมสงเคราะห์

- งานสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานงานข้อมูล

๑๐. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- งานฝึกอบรมอาชีพ
- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม
- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ

๑๑. งานการเกษตร

- งานวิชาการเกษตร
- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร
- งานส่งเสริมการเกษตร

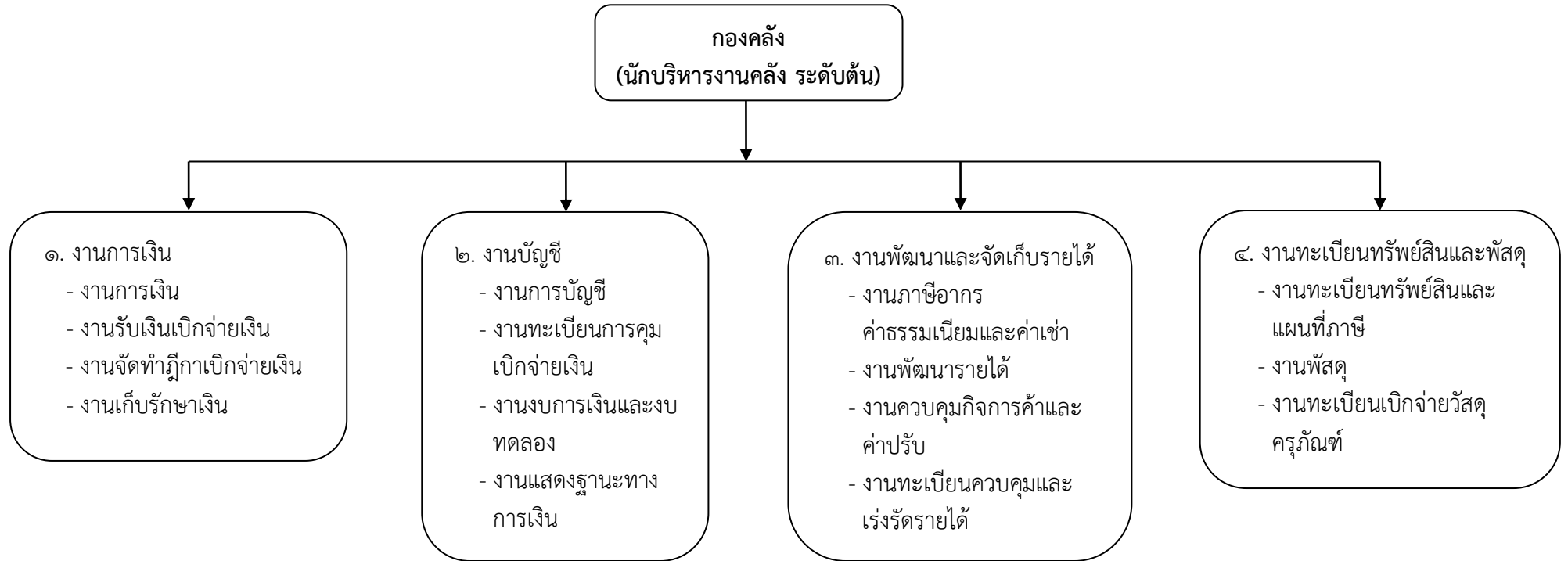
๑๒. งานส่งเสริมปศุสัตว์

- งานข้อมูลวิชาการ
- งานบำบัดน้ำเสีย
- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด

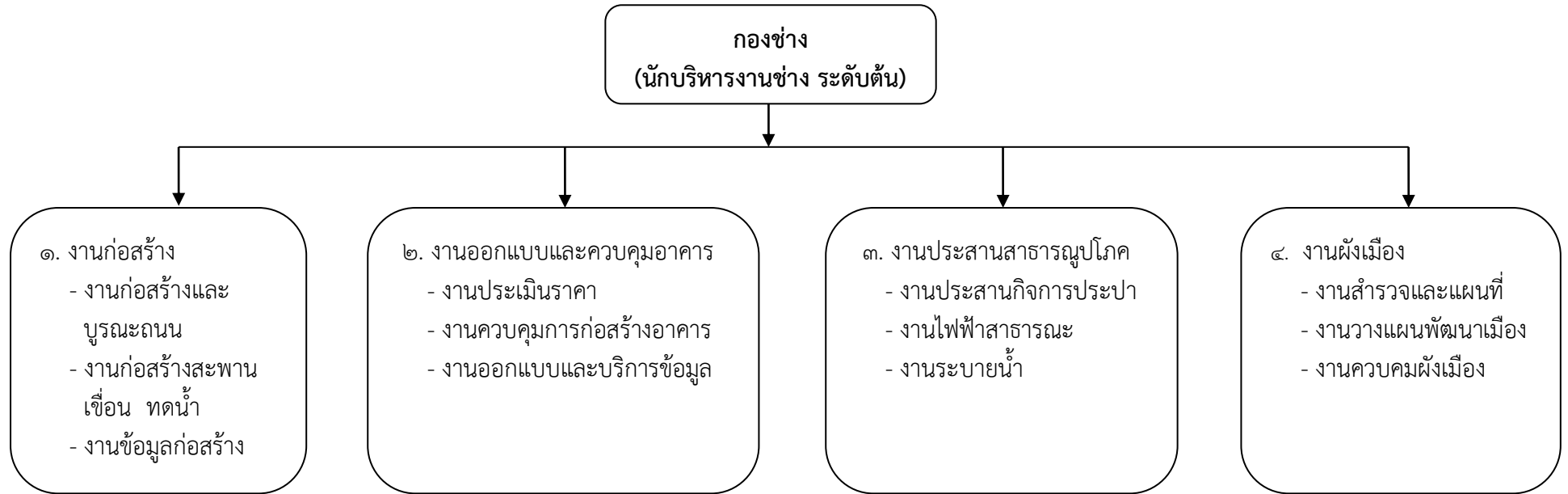
๑๓. งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน
- งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก
- งานวิชาการและส่งเสริมการศึกษา
- งานติดตามและประเมินผล
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานศูนย์เยาวชน
- งานการกีฬา

โครงสร้างกองคลัง อบต.



โครงสร้างกองช่าง อบต.



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น กลาง	๑	๑	๕๕๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๒๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๕๗๓,๒๔๐	๕๘๓,๙๖๐	๖๐๕,๔๐๐	
	สำนักปลัด อบต. (๑๑)																	
๒	หน.ส.ป.(นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น ต้น	๑	๑	๒๙๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๐๒,๕๒๐	๓๑๓,๖๘๐	๓๒๔,๘๔๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	
๔	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	
๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๒๐๐	๑๗๖,๖๐๐	๑๘๒,๖๐๐	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร		๑	๑	๑๖๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๕,๗๖๐	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๑๐	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (๑๒)																	
๑๔	ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๓๙๖,๖๐๐	๔๐๘,๘๘๐	๔๒๑,๖๐๐	
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๒๔๒,๐๘๐	๒๕๐,๖๐๐	๒๕๙,๘๐๐	
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๓,๑๒๐	๒๒๐,๒๐๐	
	กองช่าง (๑๓)																	
๑๘	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น ต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๔๑๑,๘๘๐	๔๒๓,๖๔๐	๔๓๖,๕๒๐	
๑๙	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๙๖๐	๒๔๖,๕๒๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๐,๖๘๐	
๒๐	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																	
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๒๒,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๒,๑๒๐	๑๓๗,๕๒๐	
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
(๔)	รวม		๒๑	๑๙	๔,๘๓๖,๐๖๐	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	๑๔๕,๘๐๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๒,๔๐๐	๔,๙๘๓,๑๐๐	๕,๑๓๖,๓๘๐	๕,๒๙๖,๙๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๙๔๖,๖๒๐	๙๗๖,๔๗๖	๑,๐๐๖,๙๕๖	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น														๕,๖๗๙,๗๒๐	๕,๘๕๘,๘๕๖	๖,๐๔๑,๗๓๖	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๓.๑๖	๒๒.๗๕	๒๒.๓๕	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนส่งสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปาด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	น.ส.ธัญริศม์ พัทธะพรพัฒน์	ป.โท	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๓๙๐,๑๒๐ (๓๒,๕๑๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒X)	๕๕๘,๑๒๐
๒	นายดำรงศักดิ์ मुखันท์	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๒๔๙,๔๘๐ (๒๐,๗๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๒๙๑,๔๘๐
๓	น.ส.ศันนาศ สมนึก	ป.โท	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๔	น.ส.บุษบา วราพุด	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๕			๕๕-๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๕๕-๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๖			๕๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๕๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๗	นางไพเราะ วราพุด	ป.โท	๓๓-๒๐๐๖-๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานครู อบต.	คศ.๑	๓๓-๒๐๐๖-๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานครู อบต.	คศ.๑	-	-	-	
๘	น.ส.สุจรีา บุญเลิศ	ป.ตรี	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	๑๖๕,๐๐๐	-	-	
๑๐	นางปราณี ป่องศรี	ปวส.	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๑๑	นายอภิชาติ สุรวิทย์	ปวส.	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒	นายนรินทร์ วราพุด	ป.ตรี	-	-	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๑๓	ว่าที่ร้อยตรีหญิง มลิวลัย สมการ	ป.ตรี	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๔	นายพิทักษ์ นามวงศ์	ม.๖	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่า				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	น.ส.เกษมณี แสงสกุล	ป.โท	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อท.	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อท.	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
๒	นางดวงภา ศรีสุธรรม	ป.ตรี.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ขง.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ขง.	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๔,๙๖๐
๓	นางประคอง ศรีเหรา	ปวส.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๑๗๔,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๔,๘๔๐
๔			๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ขง.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเต็ม

กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
๑	นายจิระพงศ์ พันธุ์ดี	ป.โท	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
๒	นายวัฒนา การบรรจง	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๓			๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๕๕-๐-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ปง./ชง.	-	-	-	ยิบเล็ก
๔	นายเกรียงไกร เอกศิริ	ปวส.	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๒๒,๐๔๐	-	-	
๕	นายประนัย ป้องเสวี	ปวส.	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	

ผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า อ.กันทรารมย์ จ.ศรีสะเกษ โทร.๐๔๕-๙๑๕๘๖๖

ที่ ศก ๗๗๖๐๑/-

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า

ด้วยสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า ได้ดำเนินการจัดทำคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าที่ ๒๐๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าครบกำหนดใช้บังคับวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าจึงขอส่งคำสั่งดังกล่าวมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งฯ ที่แนบมาพร้อมบันทึกข้อความฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวคัคณานต์ สมนึก)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(นายดำรงศักดิ์ มุขพันธ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
.....

(ลงชื่อ).....

(นางสาวธัญรัศม์ พิษระพรพัฒน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการพิจารณาของนายกององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า

() อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(ลงชื่อ).....

(นายอดิศักดิ์ จันทรัตน์)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด

ที่ ๒๐๔/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอีปาดครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

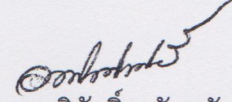
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น และข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- | | | | |
|-------------------|-------------|---------------------------|---------------------|
| ๑. นายอดิศักดิ์ | จันทร์ตัน | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวธัญรัตน์ | พัชรพรพัฒน์ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นางสาวเกษมณี | แสงสกุล | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นายจีระพงศ์ | พันธ์ดี | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. นายดำรงศักดิ์ | มุขพันธ์ | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๖. นางสาวคัคณานต์ | สมนึก | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | กรรมการและเลขานุการ |
- ชำนาญการ

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และประมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(ลงชื่อ) 
(นายอดิศักดิ์ จันทร์ตัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด

รับทราบ.....
 ทิมพ์.....
 ทาน.....
 ตรวจ.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า อ.กันทรารมย์ จ.ศรีสะเกษ โทร.๐๔๕-๙๑๕๘๖๖
ที่ ศก ๗๗๖๐๑/- วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐

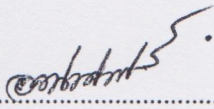
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าที่ ๒๐๔/๒๕๖๐ ทุกท่านเข้าร่วมประชุมในวันศุกร์ที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า

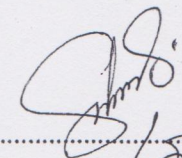
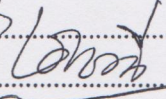
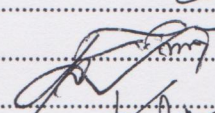
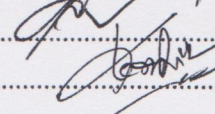

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(ลงชื่อ).....

(นายอดิศักดิ์ จันทร์รัตน์)

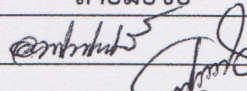
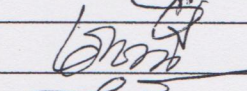
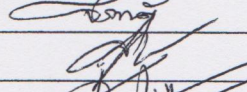
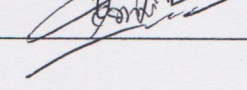
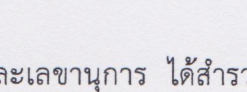
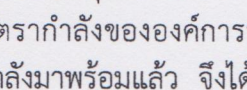
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่า
ประธานกรรมการ

- ทราบ


.....นางสาวธัญรัตน์ พืชระพรพัฒน์ (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) กรรมการ

.....นางสาวเกษมณี แสงสกุล (ผู้อำนวยการกองคลัง) กรรมการ

.....นายจิระพงศ์ พันธุ์ดี (ผู้อำนวยการกองช่าง) กรรมการ

.....นายดำรงศักดิ์ मुखันท์ (หัวหน้าสำนักปลัด) กรรมการ

.....นางสาวคัคณานต์ สมนึก (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ) กรรมการ/
เลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
เรื่อง การพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ ประชุมวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายอดิศักดิ์ จันทร์รัตน์	ประธานกรรมการ		
๒.	นางสาวธัญรัศม์ พืชระพรพัฒน์	กรรมการ		
๓.	นางสาวเกษมณี แสงสกุล	กรรมการ		
๔.	นายจิระพงศ์ พันธุ์ดี	กรรมการ		
๕.	นายดำรงศักดิ์ मुखันท์	กรรมการ		
๖.	นางสาวคัคณานต์ สมนึก	กรรมการและเลขานุการ		

เริ่มประชุม

เวลา ๑๔.๐๐ น.

นางสาวคัคณานต์ สมนึก กรรมการและเลขานุการ ได้สำรวจความพร้อมของการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังมาพร้อมแล้ว จึงได้เรียนเชิญเข้าห้องประชุม ครบองค์ประชุมแล้ว จึงได้เรียนเชิญนายอดิศักดิ์ จันทร์รัตน์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปต์ ซึ่งเป็นประธานกรรมการ ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม และดำเนินการประชุม ตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานกรรมการ

เรื่อง ประธานแจ้งเพื่อทราบ

- ตามที่จังหวัดศรีสะเกษ ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบล อียิปต์ จึงออกคำสั่งที่ ๒๐๔ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะกรรมการฯ และได้เชิญทุกท่านประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จต่อไป

ที่ประชุม

- ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขอเชิญท่านปลัดฯ เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดดังกล่าว

/เรียนท่านประธาน.....

ปลัด อบต. (กรรมการ)

- เรียนท่านประธาน และกรรมการทุกท่าน ตามหนังสือจังหวัดศรีสะเกษ ด่วนที่สุด ที่ ศก ๐๐๒๓.๒/ว ๓๓๗๘ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ จำนวน ๓ เล่ม พร้อมบัญชีเสนอขอความเห็นชอบฯ และบันทึกลงในแผ่นซีดีรอม จัดส่งจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบภายใน เดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ ทั้งนี้ ขอให้เสนอตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘- ๒๕๖๐ ไม่ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบตำแหน่งมาในคราวเดียวกัน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมอีกด้วย สำหรับรายละเอียดขอเชิญเลขานุการ นำเรียนให้ที่ประชุมทราบ

กรรมการและเลขานุการ

- เรียนท่านประธานกรรมการ และกรรมการทุกท่าน ด้วยจะมีการเตรียมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ซึ่งจะนำมาใช้ใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ซึ่งแผนเดิมนั้นคือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ จะหมดลง ณ สิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๐ นี้ ประกอบกับดิฉันได้เข้าร่วมประชุมซักซ้อมเกี่ยวกับเรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ณ ศูนย์แสดงสินค้า OTOP องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ ที่ผ่านมา และเป็นผู้จัดทำร่างแผนอัตรากำลังดังกล่าวเพื่อให้คณะทำงานทุกท่านได้พิจารณา หากอยากมีการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนใด ขอให้กล่าวได้ในที่ประชุม และในเบื้องต้นดิฉันจะขออนุญาตได้ชี้แจงตามเอกสารที่ได้ให้ท่านไว้พิจารณาก่อนหน้านี้ โดยร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มีส่วนประกอบรายละเอียดที่สำคัญดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

/๘. โครงสร้าง.....

- ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
- ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
- ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

(รายละเอียดร่างแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามเอกสารที่ แจกให้กับผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน)

องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง และกองช่าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากในขณะนี้องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดของเรามีบุคลากรอยู่จริงแค่ ๑๙ อัตรากำลัง จึงทำให้การปฏิบัติงานมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่ว่าจะเป็นภารกิจตามอำนาจหน้าที่แล้ว ยังมีภารกิจถ่ายโอนจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เพิ่มมากขึ้น จึงทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนฯ ไม่ให้เกิน ร้อยละ ๔๐ ตามแผนอัตรากำลัง ก็อยู่ที่ประมาณร้อยละ ๒๐ ต้นๆ เท่านั้น สืบเนื่องจากในปีเรานำประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และบวกเพิ่มอีก ๕% นำมาเป็นฐานในการคิดคำนวณทั้งหมด แต่ในความเป็นจริง ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ก็ใกล้จะถึง ๔๐ เปอร์เซ็นต์แล้ว ต่อไปมีกรรมการท่านใดจะมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ หรือแก้ไขข้อบกพร่องในส่วนใด

ผู้อำนวยการกองคลัง

- เรียนประธานกรรมการ และสวัสดิศึกษกรรมการทุกท่าน ตามที่ได้ดูเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ก็ได้ดูตัวเลขคร่าวๆ แล้ว แต่จะถูกต้องหรือไม่นั้น คงต้องให้ท่านปลัดตรวจสอบความถูกต้องของตัวเลขอีกทีก่อนที่จะส่งให้จังหวัด เพราะคณะทำงานทุกท่านก็ไม่มีใครเคยเข้ารับการอบรมเลย จึงไม่ทราบวิธีการคิดคำนวณ ก็ขอให้ตรวจสอบอีกครั้งก่อนที่จะส่งให้จังหวัดให้เสนอให้ ก.อบต.ให้ความเห็นชอบต่อไป

ปลัด อบต.

- ดิฉันขอให้ที่ประชุมได้ตรวจสอบเอกสารไปพร้อมกัน ถ้าสงสัยประการใด ก็สอบถามนางสาวศันสนีย์ สมนึก ผู้ที่ได้เข้าร่วมรับฟังการชี้แจงจากที่ประชุมจังหวัด และตรวจสอบความถูกต้องด้วยค่ะ

ผู้อำนวยการกองช่าง

- เรียนประธานกรรมการ และทุกท่านครับ กระผมในฐานะผู้อำนวยการกองช่างในส่วนของกองช่างก็คงไม่มีตำแหน่งอะไรที่จะต้องกำหนดเพิ่มเติม เพราะเท่าที่มีอยู่ก็น่าจะเพียงพอ สำหรับในส่วนของตำแหน่งเจ้าพนักงานประจำ ปง/ชง. นั้นเดิมทีกองช่างก็วางแผนไว้ว่าจะทำการยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว สืบเนื่องจากภารกิจปริมาณงานด้านการประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดของเราลดน้อยลง เนื่องจากเราได้โอนให้คณะกรรมการหมู่บ้านแต่ละหมู่บ้านเป็น

/ผู้ดำเนิน.....

ผู้ดำเนินการทั้งหมด ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าด ก็มีหน้าที่คอยให้คำปรึกษา และจัดเก็บข้อมูลเพียงเล็กน้อย แต่เมื่อเลขานุการที่ได้เข้าร่วมประชุมซักซ้อมการจัดทำแผนพัฒนาสามปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในรอบนี้ ร่วมกับทางท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ และแจ้งว่ายังไม่ให้มีการเพิ่มเติมหรือยุบเลิกตำแหน่งใด ๆ ในรอบนี้ ก็คงต้องปฏิบัติตามนั้น ส่วนการยุบเลิกก็คงเป็นในรอบการปรับปรุงแผนรอบต่อไปครับ

หัวหน้าสำนักปลัด

- เรียนท่านประธานกรรมการ และกรรมการทุกท่าน คือผมก็มีเรื่องจะเรียนถามในที่ประชุมเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องในส่วนของตำแหน่งว่างที่เรามีในองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดในตอนนี่ว่าเราจะสามารถดำเนินการเช่นไรได้บ้างครับ

ประธานกรรมการ

- ในส่วนของตำแหน่งว่าง จะต้องดำเนินการสรรหาอย่างไรนั้น กระผมขอให้ปลัด อบต.เป็นผู้ชี้แจงครับ

ปลัด อบต.

- ในส่วนของอัตรากำลังที่ว่างในตอนนี้อองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดก็ได้ทำหนังสือยืนยันขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไปแล้ว และทราบว่าถ้าหากเราขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันไปแล้วไม่ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งดำเนินการรับโอนโดยเด็ดขาดจะต้องรอกการเรียกบรรจุจากบัญชีการสอบแข่งขันเท่านั้น ซึ่งเราก็ต้องดำเนินการตามโดยเคร่งครัด

ที่ประชุม

- ในส่วนของแผนอัตรากำลัง ก็ขอให้ทางเลขานุการดำเนินการโดยเร็ว ซึ่งแผนอัตรากำลังสามปีจะต้องจัดส่งให้กับจังหวัดตรวจสอบความถูกต้องก่อน ภายในเดือน สิงหาคม ๒๕๖๐

กรรมการและเลขานุการ

- ทราบ

สำหรับแผนอัตรากำลังคิดว่าใช้เวลาทำรูปเล่ม และเตรียมเอกสารภาคผนวก เช่น คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนฯ และบันทึกรายงานการประชุมคณะทำงานหนังสือนำเสนอจังหวัด คิดว่าประมาณไม่เกินวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ คงจะนำเสนอให้จังหวัดตรวจสอบได้ค่ะ

ประธานกรรมการ

หากไม่มีท่านใดเสนอแนะแล้ว ขอมติที่ประชุมด้วยครับ

ที่ประชุม

มีมติให้ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ป่าดเพื่อเสนอให้ ก.อบต.เห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

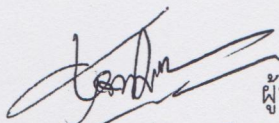
เรื่องอื่น ๆ

เลิกประชุม

- ไม่มี

เวลา ๑๖.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

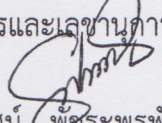


ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวศันานต์ สมนึก)

กรรมการและเลขานุการฯ

(ลงชื่อ)

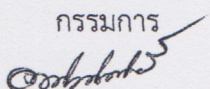


ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวธัญรัตน์ พิษระพรพัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายอดิศักดิ์ จันทรัตน์)

ประธานกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปดา
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ(ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปดา นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลอียิปดา จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

(นายอดิศักดิ์ จันทร์รัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอียิปดา

ขององค์การบริหารส่วนตำบลอียิปดา
อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

ร่าง.....
พิมพ์.....
ทาน.....
ตรวจ.....



ที่ ศก ๗๗๖๐๑/๕๓๒

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด
หมู่ที่ ๑ ตำบลอีปาด อำเภอกันทรารมย์
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๑๓๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน นายอำเภอกันทรารมย์

- | | | |
|------------------|------------------------------------|--------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ | จำนวน ๓ เล่ม |
| | ๓. บัญชีเสนอขอความเห็นชอบฯ | จำนวน ๑ ฉบับ |
| | ๔. แผ่น CD บัญชีเสนอขอความเห็นชอบฯ | จำนวน ๑ แผ่น |

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอีปาดครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งให้อำเภอทราบ เพื่อจักได้เสนอ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษพิจารณาเห็นชอบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอดิศักดิ์ จันทรรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอีปาด

โทรศัพท์, โทรสาร : ๐ ๔๕๙๑ ๕๘๖๖

www.epad.go.th

ร่าง.....
พิมพ์.....
ทาน.....
ตรวจ.....

"ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน"