



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบูรพ์

อำเภอบึงบูรพ์

จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเปือาะ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 โดยใช้แนวทางตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 10 มกราคม 2546 เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือาะ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเปือาะ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล	1
*วัตถุประสงค์	1
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	5
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	7
ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	17
สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	18
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	18
*ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	23
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	26
บัญชีแสดงการจัดบุคลากรในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ 2564 - 2566)	31
แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	35
ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	36

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 10 มกราคม 2546 หมวด 2 ข้อ 13 การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการ ว่าจะต้องมีตำแหน่งใด ระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความ ยุก คุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคล

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวาง แผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเป๊าะ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ 2564-2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป๊าะ อำเภอบึงบูรพ์ จังหวัด ศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ ดังนี้

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป๊าะ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบที่เหมาะสม ไม่ ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป๊าะ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย

การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ ให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมาย

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ ซึ่งนำยกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ เป็นคณะกรรมการ และมีนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็นเลขานุการ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นเป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการครูหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหาร งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดประเภทวิชาการในบางลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำล้างระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐาน

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเปือย ได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือย ได้เป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัจจัยต้นทุนการผลิตทางการเกษตรมีราคาสูง
- ไม่มีเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ขาดการคุ้มครองสิทธิ์ในพื้นที่ประกอบอาชีพ
- ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำ
- การผลิตสินค้าไม่มีคุณภาพ
- ไม่มีการรวมกลุ่มทางการเกษตรที่เข้มแข็ง
- ไม่มีตลาดกลางรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ประชาชนไม่มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ
- การขนส่งสินค้ามีต้นทุนสูง

2. ปัญหาด้านสังคม

- การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ผู้สูงอายุและผู้พิการถูกทอดทิ้ง
- กำลังเจ้าหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยไม่เพียงพอ
- สถานที่พักผ่อน หย่อนใจไม่เพียงพอ(สวนสาธารณะ)
- เยาวชนขาดการดูแล เอาใจใส่อย่างเพียงพอ
- ผู้สูงอายุมิรายได้ไม่เพียงพอเลี้ยงตนเอง
- ผู้พิการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ
- ขาดการส่งเสริมกิจกรรมของผู้พิการ

3. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนบางพื้นที่ยังไม่สะดวก แก่การสัญจรไปมา ทำให้การขนส่งสินค้า และการเดินทางไม่สะดวก
- การขยายเขตไฟฟ้าไม่ทั่วถึง ไฟฟ้าสาธารณะสองข้างทางไม่เพียงพอ
- น้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน

4. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ประชาชนขาดความรู้ด้านการสาธารณสุขมูลฐาน
- การขาดเครื่องมือเครื่องมือในการรักษาพยาบาล
- การขาดสถานพยาบาลที่ได้มาตรฐาน

5. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- การจัดการแหล่งน้ำยังไม่ได้รับประโยชน์อย่างคุ้มค่าและทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง
- ที่กักเก็บน้ำไว้ใช้ไม่เพียงพอ

6. ปัญหาด้านการศึกษา

- ความแตกต่างทางการเรียนรู้อะหว่างในเมืองกับชนบท
- เทคโนโลยี สื่อการเรียนการสอนยังขาดแคลนและล้าสมัย
- บุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ
- ขาดการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมให้กับเด็กและเยาวชน จากผู้ปกครอง
- การไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อ
- ไม่มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- ไม่มีห้องสมุดประจำหมู่บ้านและตำบล

7. ปัญหาด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

- ขาดงบประมาณและบุคลากรในด้านการอบรมวิชาการศาสนา
- ขาดงบประมาณ หน่วยงานรับผิดชอบในการส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในเรื่องภูมิปัญญา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

8. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ไม่มีสถานที่และวิธีจัดการกับขยะที่ถูกสุขลักษณะ
- การปนเปื้อนของแหล่งน้ำและสารพิษจากการเกษตร
- ขาดการให้ความรู้และความตระหนักในการจัดการกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชน

9. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ของการมีส่วนร่วม
- ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมเท่าที่ควร
- การประสานงานระหว่าง สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลกับชาวบ้านยังไม่เพียงพอ
- ขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร บทบาท อำนาจหน้าที่ของทางองค์การบริหารส่วนตำบล

10. ปัญหาด้านการกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว

- สถานที่ ออกกำลังกาย อุปกรณ์กีฬาสำหรับแต่ละหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- ขาดบุคลากรผู้ฝึกสอนและส่งเสริมทางด้านทักษะการเล่นกีฬา

- แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ไม่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเท่าที่ควร
- ขาดการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับพื้นที่ท่องเที่ยว
- ขาดการอบรมทางด้านภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับนักท่องเที่ยว แก่ประชาชนในพื้นที่

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเป๊าะ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป๊าะ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป๊าะ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ เป็นองค์กรในการดำเนินการและขับเคลื่อนเพื่อให้ท้องถิ่นน่าอยู่ สังคมมีความสมดุลอย่างยั่งยืน ประชาชนมีส่วนร่วมและมีวิถีชีวิตพอเพียง”

2. ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป๊าะร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ๖ ยุทธศาสตร์โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- **เป้าประสงค์** ปรับปรุงและพัฒนา ระบบบริการสาธารณะ ระบบสาธารณูปโภค ระบบสาธารณูปการพัฒนามิทัศน์เมือง และโครงสร้างพื้นฐาน
- **ตัวชี้วัดระดับเป้าหมาย**
 - ร้อยละของเส้นทางในการคมนาคมบนเส้นทางสายหลักและทางถนนรอง ขยายได้รับการดูแล บำรุง รักษาครบ
 - มีการให้บริการสาธารณะ ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการในชุมชน เช่น ไฟฟ้าประปา และระบบพื้นฐานต่างๆ และระบบพื้นฐานต่างๆ ให้แก่หมู่บ้านจำนวนครบ 12 หมู่บ้าน
- กลยุทธ์/ แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ /แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1.1 การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน และทางระบายน้ำ	- จำนวนถนนที่ก่อสร้างและซ่อมแซม
	- จำนวนถนนพร้อมท่อระบายน้ำที่ก่อสร้าง
	- จำนวนถนนที่ขยายผิวจราจร
	- จำนวนการก่อสร้างท่อระบายน้ำ ฯลฯ

1.2 การบำรุงรักษา ระบบน้ำเพื่อการการอุปโภคบริโภค และการเกษตร	- จำนวนครัวเรือนที่มีน้ำใช้เพื่อการอุปโภคบริโภค
	- ประชาชนมีน้ำใช้ในการทำการเกษตรอย่างทั่วถึง
1.3 การจัดให้มีหรือบำรุงรักษาไฟฟ้าและความส่องสว่าง	- จำนวนติดตั้ง, ปรับปรุง, ซ่อมแซมสัญญาณไฟจราจร
	- จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้เพื่อการเกษตร

- ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 2. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- เป้าประสงค์ การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ร้อยละของครัวเรือนที่มีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง
- ร้อยละของเด็กและเยาวชนที่ปลอดภัยเสพติด

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
2.1 การส่งเสริมการพัฒนาสตรีและอาชีพ	- จำนวนครั้งในการฝึกอบรมอาชีพ
	- ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้ที่มั่นคง
2.2 การพัฒนาเด็กและเยาวชน	- เด็กและเยาวชนปลอดภัยเสพติด
	- จำนวนครั้งที่เด็กเยาวชนได้เข้ารับการฝึกอบรม
2.3 การส่งเสริมการพัฒนาผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและสงเคราะห์ผู้ป่วยโรคเอดส์	- ร้อยละ๗๐ ของประชากร ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
	- มีการจัดตั้งศูนย์ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ
2.4 การสาธารณสุขมูลฐาน	- จำนวนครั้งที่มีการส่งเสริมความรู้และให้บริการสาธารณสุข
	- จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ

- ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ 2 การสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างสังคมที่เข้มแข็งและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 3. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษา

ความสงบเรียบร้อย

- เป้าประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุน การจัดระเบียบชุมชน ป้องกันสาธารณภัยและรักษาความสงบในชุมชน
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
 - จำนวนครั้งที่มีการจัดระเบียบชุมชนและสังคมที่มีแบบบูรณาการ
 - ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
3.1 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- จำนวนครั้งในการฝึกซ้อมแผนป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป่าะ
	- จำนวนครั้งที่ให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการป้องกันอุบัติเหตุ/ภัยพิบัติ
3.2 การแก้ไขและป้องกันปัญหาเสพติด	- จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม/โครงการป้องกันยาเสพติด
	- ร้อยละของผู้เสพ ผู้ติดยาได้รับการรักษาฟื้นฟูสมรรถนะ

- ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ 4 การเสริมสร้างความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- เป้าประสงค์ ส่งเสริม สนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีความสมดุลและเกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
 - การดูแล รักษาทรัพยากรสิ่งแวดล้อม เช่นการเก็บขยะ กำจัดขยะมูลฝอย การบำบัดน้ำเสียจากครัวเรือน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
4.1 การรักษาความสะอาด การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	- ไม่มีขยะตกค้าง ที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน
	จำนวนกิจกรรม/โครงการที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้

	ประชาชนมีการคัดแยกขยะ
4.2 การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
	ทรัพยากรธรรมชาติแหล่งน้ำมีความอุดมสมบูรณ์

ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ 3 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5. ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- เป้าประสงค์ ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟูกิจกรรมทางวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

- ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมทางด้านประเพณี วัฒนธรรมในพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
5.1 การอนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- จำนวนกิจกรรมที่ได้รับการส่งเสริมและสืบสาน ศิลปะวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี
	- จำนวนศาสนสถานและศาสนวัตถุที่ได้รับการส่งเสริมดูแลรักษา และทำนุบำรุง
	- จำนวนกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมแก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ
5.2 การส่งเสริมการท่องเที่ยว	จำนวนกิจกรรม/โครงการที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
	จำนวนกิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและเมืองมรดกโลกทางประวัติศาสตร์

- ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด
 ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ 2 การเสริมสร้างสังคมที่เข้มแข็งและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

6 . ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กร

- เป้าประสงค์การบริหารจัดการองค์กรให้ได้มาตรฐาน มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยบูรณาการพัฒนาร่วมกับทุกภาคส่วนต่างๆ ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
 ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
6.1 การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ จำนวนกิจกรรมที่จัดสำหรับพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงาน
	- จำนวนกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมแก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ
6.2 การบริหารจัดการ 0.	- จำนวนโครงการที่สามารถดำเนินการได้ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	- การบริการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

● ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

จากยุทธศาสตร์ดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การพัฒนา/ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม

(2) การพัฒนา/ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภคและเลี้ยงสัตว์

(3) พัฒนา/ปรับปรุงระบบสาธารณสุขโรค/สาธารณสุขการ(ประปาหมู่บ้าน,ไฟฟ้าสาธารณะ,ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ/ฝีมือแรงงาน
- (2) ส่งเสริมพัฒนาสุขภาพอนามัย
- (3) ส่งเสริมการพัฒนากีฬาและนันทนาการ
- (4) ส่งเสริมด้านสาธารณสุขและสังคมสงเคราะห์
- (5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (6) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (7) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (8) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด

ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (4) การส่งเสริมการประหยัดพลังงาน
- (5) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ

บุคคลอื่นหรือสหการ

5.5 ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ดังนี้

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑) จุดแข็ง (S : Strength)

- ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ คือข้าวหอมมะลิ
- มีพื้นที่เหมาะสมกับการเพาะปลูก เช่นมันสำปะหลัง ทำนาปรัง ยางพารา พริก และอ้อย
- มีพื้นที่ป่าไม้ที่ค่อนข้างอุดมสมบูรณ์ มีป่าโนนลานเป็นป่าสงวน
- มีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาประจำท้องถิ่น
- มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (โบราณกุ่มสมบูรณ์)
- มีลำห้วยทับทันไหลผ่าน
- มีระบบกระจายน้ำผ่าน (คลองส่งน้ำผ่านราศีไศล)
- มีแหล่งน้ำใต้ดินที่สะอาดสามารถดื่มได้ (โนนน้ำใส)
- มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่
- ชุมชนมีความสงบเรียบร้อย ประชาชน มีความเอื้ออารีต่อกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัย
- มีระบบการบริการทางการแพทย์ใกล้บ้าน และได้มาตรฐาน

๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

⇒ ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็งและขาดความต่อเนื่อง

⇒ ขาดการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

⇒ แหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค ในช่วงหน้าแล้ง

⇒ ขาดจิตสำนึกในการร่วมอนุรักษ์ หวงแหวน ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นของส่วนรวม

⇒ ประชาชนมีรายได้ไม่แน่นอน ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับราคาผลผลิตทางการเกษตร

⇒ ยังไม่มีระบบการบริหารจัดการขยะและผังเมือง

⇒ มีการใช้สารเคมีทางการเกษตร เกิดอันตรายต่อชีวิต และเกิดมลพิษ

⇒ การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นมีน้อย ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วม

3. โอกาสการพัฒนาในอนาคต (O : Opportunity)

☞ นโยบายของรัฐบาล/จังหวัดที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา

☞ การสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจฐานราก ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

☞ การแก้ไขปัญหาความยากจน ยาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล

☞ มีนโยบายในการพัฒนา ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ตามมาตรฐานการท่องเที่ยว

☞ ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาให้เป็นไปตามกฎหมาย

☞ ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐและองค์กรอื่นๆเป็นอย่างดี

4.) ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (T : Threat)

▶ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

▶ การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

▶ การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ค่อนข้างยาก

▶ การจัดสรรงบประมาณและระยะเวลาการเบิกจ่ายล่าช้า ไม่แน่นอน มีงานและหน้าที่เพิ่มขึ้น แต่ไม่มีบุคลากรรองรับ

▶ การเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง วัตภัย เป็นต้น

▶ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายที่ขาดความต่อเนื่อง

การสรุปสถานการณ์พัฒนา (การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

องค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพการณ์และศักยภาพ เพื่อชี้ให้เห็นถึงศักยภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนพัฒนา ดังต่อไปนี้

➤ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สามารถจำแนกได้ดังนี้

1 มีเส้นทางคมนาคม ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเปือยส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการได้ทุกสายครอบคลุมทุกพื้นที่เนื่องจากบางพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ ประกอบกับงบประมาณในแต่ละปีนั้นมีจำกัด การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเปือยก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหให้กับชุมชน

2 การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือ ไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากติดปัญหาเกี่ยวกับระบบการขยายแนวเขตไฟฟ้าของแต่ละพื้นที่ การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหให้กับชุมชน

3. การประปา องค์การบริหารส่วนตำบลเปือย ยังไม่มีกิจการประปาเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงไม่สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือนและยังขาดแคลนมีน้ำอุปโภค บริโภค โดยเฉพาะช่วงหน้าแล้งซึ่งปัจจุบันประชาชนใช้น้ำจากอ่างเก็บน้ำและบ่อน้ำตื้นของแต่ละพื้นที่ ปัญหาคือมีข้อร้องเรียนเรื่องน้ำขุ่นการตกตะกอนของน้ำบ่อยครั้ง สาเหตุเนื่องจากขาดการบริหารน้ำอย่างเป็นระบบ และองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถที่จะผลิตเป็นน้ำประปาสำหรับบริโภคได้ ต้องใช้งบประมาณสูงมากในการดำเนินการ การแก้ปัญหาคือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไขตามจุดที่เกิดปัญหาในทันที การพิจารณาโครงการต่างๆ ที่ไม่สามารถดำเนินการได้นั้น เช่น โครงการปรับปรุงแหล่งกักเก็บน้ำ โครงการขุดลอกบ่อน้ำตื้นสาธารณะ, โครงการขุดเจาะบ่อบาดาล ก็ได้นำบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี เพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินโครงการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

➤ 2. ด้านเศรษฐกิจ

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม รายได้ส่วนมากมาจากการทำการเกษตร มีรายได้จากสัตว์เลี้ยงไม่มาก คนอายุ 25 - ๖๐ ปีมีอาชีพและรายได้ ประชากรบางส่วนมีรายได้จากการรับจ้างทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ ชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางชุมชนส่วนมากมีอาชีพค้าขายร้านค้า ทำให้มีรายได้มาจากการค้าขาย ซึ่งภาวะเศรษฐกิจจึงไม่เท่ากัน สาเหตุเป็นเพราะว่าราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำค่าครองชีพสูง มีเงินแต่ซื้อของได้น้อยลง การขยายตัวของประชากรเพิ่มขึ้นมาก

องค์การบริหารส่วนตำบลได้แก้ไขปัญหโดยจัดโครงการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม อดหนุนกลุ่มอาชีพในชุมชนแต่การพัฒนาด้านนี้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร เนื่องจากกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการและความรู้ด้านการตลาด

➤ 3. ด้านข้อมูลสังคม

3.1 ด้านสุขภาพและสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน มีสถิติ

เข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไข ปัญหา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีแต่ต้องเป็นการ ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้จ่ายเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับ การตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้้องค์การบริหารส่วนตำบลพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาล สาธารณสุขจัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา

3.2 ด้านการศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่ สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในกับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรม ต่างๆ กับทางโรงเรียน

3.3 ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี มี ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันอุบัติเหตุ อาชญากรรม วิธีการแก้ปัญหาของเทศบาลที่สามารถ ดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่ สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มี วันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางเทศบาลจะต้อง หาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

3.4 ด้านยาเสพติด

ปัญหาเสพติดในหมู่บ้าน/ชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าในเขตพื้นที่ที่มีผู้ที่ติด ยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาของลสามารถทำได้เฉพาะ ตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้า นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ให้ ความร่วมมือมาโดยตลอด

➤ 4. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.1 ทรัพยากรธรรมชาติ ในพื้นที่ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูกที่อยู่อาศัย ร้านค้า ตามลำดับ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ป่าไม้ ป่าชุมชน อากาศที่ไม่มีมลพิษ

4.2 การบริหารจัดการขยะ ในเขตพื้นที่้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าะไม่มีรถเก็บขนขยะ การบริหารจัดการขยะประชาชนกำจัดเอง ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ไขปัญหา องค์การ บริหารส่วนตำบลได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการอบรมให้ความรู้การบริหารจัดการขยะเพื่อแก้ปัญหาขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ โครงการปลูกต้นไม้ในวัน

สำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของเมืองให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชนฯลฯ

➤ 5. ด้านการเมือง - การบริหาร

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเปี๊ยะ มีทั้งหมด 12 หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านมีกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของหมู่บ้าน คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการพัฒนาองค์กร มีการประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกหมู่บ้านในเขตพื้นที่ 12 หมู่บ้าน จากผลการประชุมทุกครั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้การดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการพัฒนา นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเปี๊ยะได้จัดโครงการอบรมศึกษาดูงาน ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล อสม. และกรรมการชุมชน โครงการอื่นๆ สำหรับประชาชนอีกหลายโครงการเพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาให้เจริญเท่าเทียมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ และมีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โครงการบางโครงการต้องระงับไว้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณมีอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจำกัด ไม่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านบริการ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเปี๊ยะ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

1. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
2. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
3. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
3. การพัฒนาองค์กรมุ่งไปสู่หลักธรรมาภิบาล

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเปื้ะ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ ได้แก่

- 1) สำนักปลัด อบต.
- 2) กองคลัง
- 3) กองช่าง
- 4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังในปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 48 อัตรา แบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูส่วนตำบล จำนวน 21 อัตรา พนักงานจ้างจำนวน 27 อัตรา เนื่องจากภารกิจและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานในปัจจุบัน เพียงพอต่อปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นในการเพิ่ม/ลด จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเปื้ะ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเปื้ะ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการวิเคราะห์ตำแหน่งเพื่อรองรับการดำเนินการตามภารกิจ ปริมาณงาน ดังต่อไปนี้

8.1 โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักงานปลัด 1.1 งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม 1.2 งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ	1. สำนักงานปลัด 1.1 งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม 1.2 งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p>2.2 งานการบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.3 งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานตรวจสอบภายใน <p>2.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>2.5 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานแผนที่ภาษี -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน, เขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>งานประเมินราคา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร 	<p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p>2.2 งานการบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.3 งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานตรวจสอบภายใน <p>2.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>2.5 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานแผนที่ภาษี -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน, เขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>งานประเมินราคา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</p> <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>-งานประสานกิจการประปา</p> <p>-งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>-งานระบายน้ำ</p> <p>4.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>บำรุงรักษาศิลปะ จาริตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวัสดุการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ <p>4.2 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลนักเรียน/เยาวชน - งานประสานกิจกรรม - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานอาหารเสริม (นม) โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานอาหารกลางวันของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	<p>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</p> <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>-งานประสานกิจการประปา</p> <p>-งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>-งานระบายน้ำ</p> <p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>บำรุงรักษาศิลปะ จาริตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวัสดุการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ <p>4.2 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลนักเรียน/เยาวชน - งานประสานกิจกรรม - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานอาหารเสริม (นม) โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานอาหารกลางวันของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563) ลงในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564-2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	ส่วนกลาง สรรหา
สำนักงานปลัด อบต. (01)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไปต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	1	-	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ส่วนกลาง สรรหา
นักวิชาการคลัง(ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง.)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
คณงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษาต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	4	4	4	4	-	-	-	
คณงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	48	48	48	48	-	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่า จะต้องใช้ในวง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงิน ปกติ.	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	462,000	เงิน ปกติ.	1	1	1	1	1	1	16,560	16,440	16,440	646,560	663,000	679,440	
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	393,600		1	1	1	-	-	-	11,510	11,510	11,510	447,110	458,620	470,130	ว่างเต็ม
3	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	342,720		1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	329,760		1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	
5	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	342,720		1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	
6	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	280,080		1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,600	289,080	298,440	308,040	
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	264,480		1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	
8	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	1	194,640		1	1	1	-	-	-	8,640	7,560	7,560	203,280	210,840	218,400	
9	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	180,000		1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร		1	183,600		1	1	1	-	-	-	7,440	7,680	8,040	191,040	198,720	206,760	
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	141,720		1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,480	153,480	159,720	
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย		1	147,960		1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,960	160,200	166,680	
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	138,000		1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
14	พนักงานขับรถยนต์		1	112,800		1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
15	นักการภารโรง		1	9,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
16	คนงานทั่วไป		3	324,000		3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงิน ปกติ.	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565		2566		
17	กองคลัง (04) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	11,510	11,510	447,110	458,620	470,130	ว่างเต็ม
18	นักวิชาการคลัง	ปก.	1	1	210,840		1	1	1	-	-	7,560	7,680	218,400	226,080	233,760		
19	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	1	-	297,900		1	1	1	-	-	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม	
20	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	239,640		1	1	1	-	-	9,720	10,080	249,360	259,440	269,880		
21	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	1	1	162,000		1	1	1	-	-	6,360	6,480	168,360	174,840	181,320		
22	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	-	297,900		1	1	1	-	-	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้าง																	
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	180,480		1	1	1	-	-	7,320	7,560	187,800	195,360	203,280		
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	131,880		1	1	1	-	-	5,280	5,520	137,160	142,680	148,440		
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	138,000		1	1	1	-	-	5,520	5,760	143,520	149,280	155,280		
	กองช่าง (05)																	
26	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	376,080	42,000	1	1	1	-	-	13,320	13,320	431,400	444,720	458,160		
27	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	1	1	158,760		1	1	1	-	-	6,360	6,600	165,120	171,720	178,200		
28	นายช่างโยธา	ปง.	1	1	152,760		1	1	1	-	-	6,000	6,360	158,760	165,120	171,720		
	พนักงานจ้าง																	
29	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	155,640		1	1	1	-	-	6,240	6,480	161,880	168,360	175,200		
30	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	146,280		1	1	1	-	-	5,880	6,120	152,160	158,280	164,640		
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา		1	1	153,720		1	1	1	-	-	6,240	6,480	159,960	166,440	173,160		
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	147,960		1	1	1	-	-	6,000	6,240	153,960	160,200	166,680		
33	คณงานทั่วไป		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ถืออยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงิน ปจต.	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565		2566		
34	กองการศึกษา (08)	ต้น	1	376,080			1	1	1												
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)						1	1	1												
	พนักงานจ้าง		1	180,000																	
35	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		1	138,000			1	1	1												
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	152,880			1	1	1												
37	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		1	108,000			1	1	1												
38	คนงานทั่วไป		1																		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																				
39	ครู		3				3	3	3												
40	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		2				2	2	2												
41	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		3				3	3	3												
	รวมทั้งสิ้น		48	8,253,480	336,000		48	48	48												
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น																				
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				

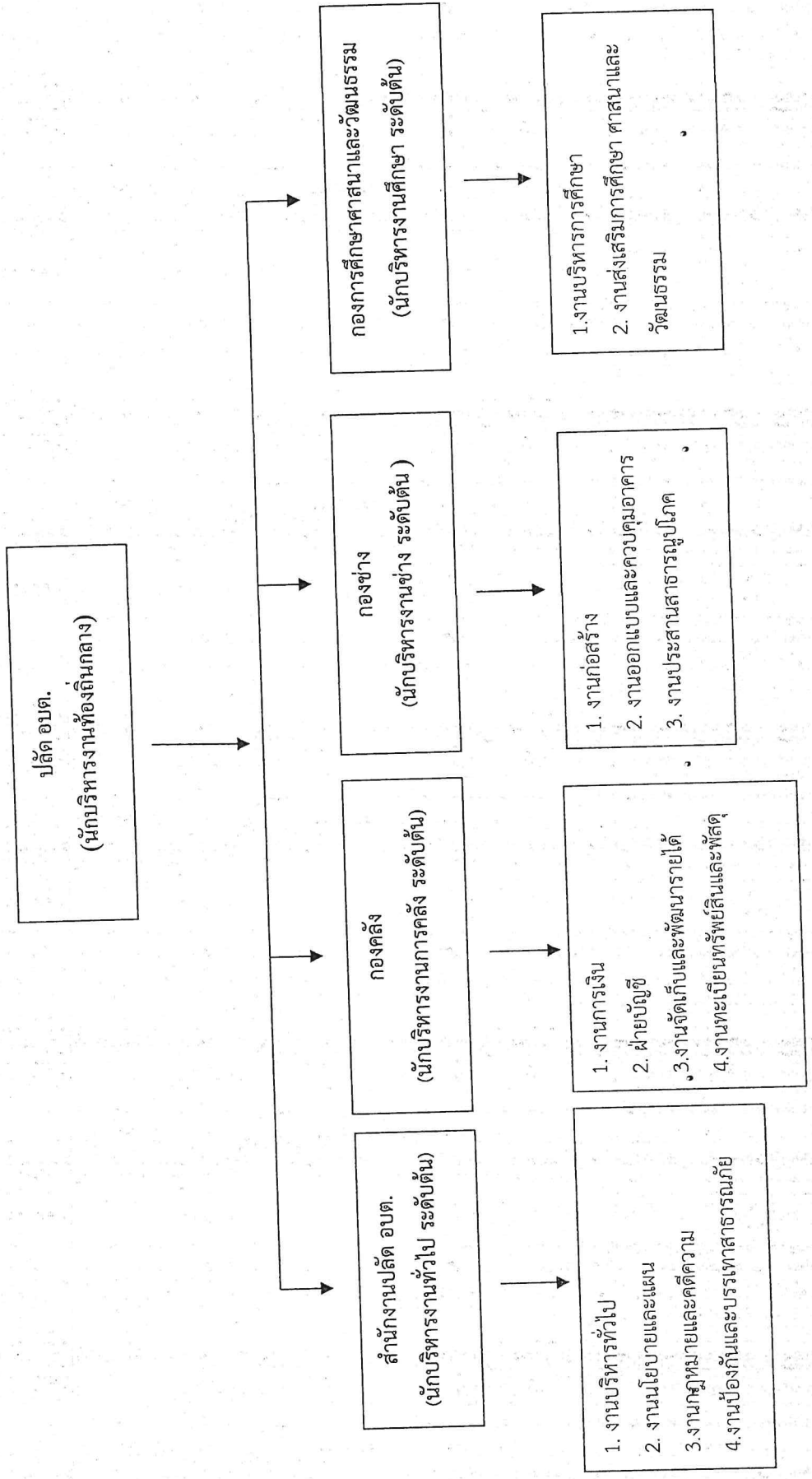
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 เป็นเงิน = 36,120,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 เป็นเงิน = 37,926,000 บาท

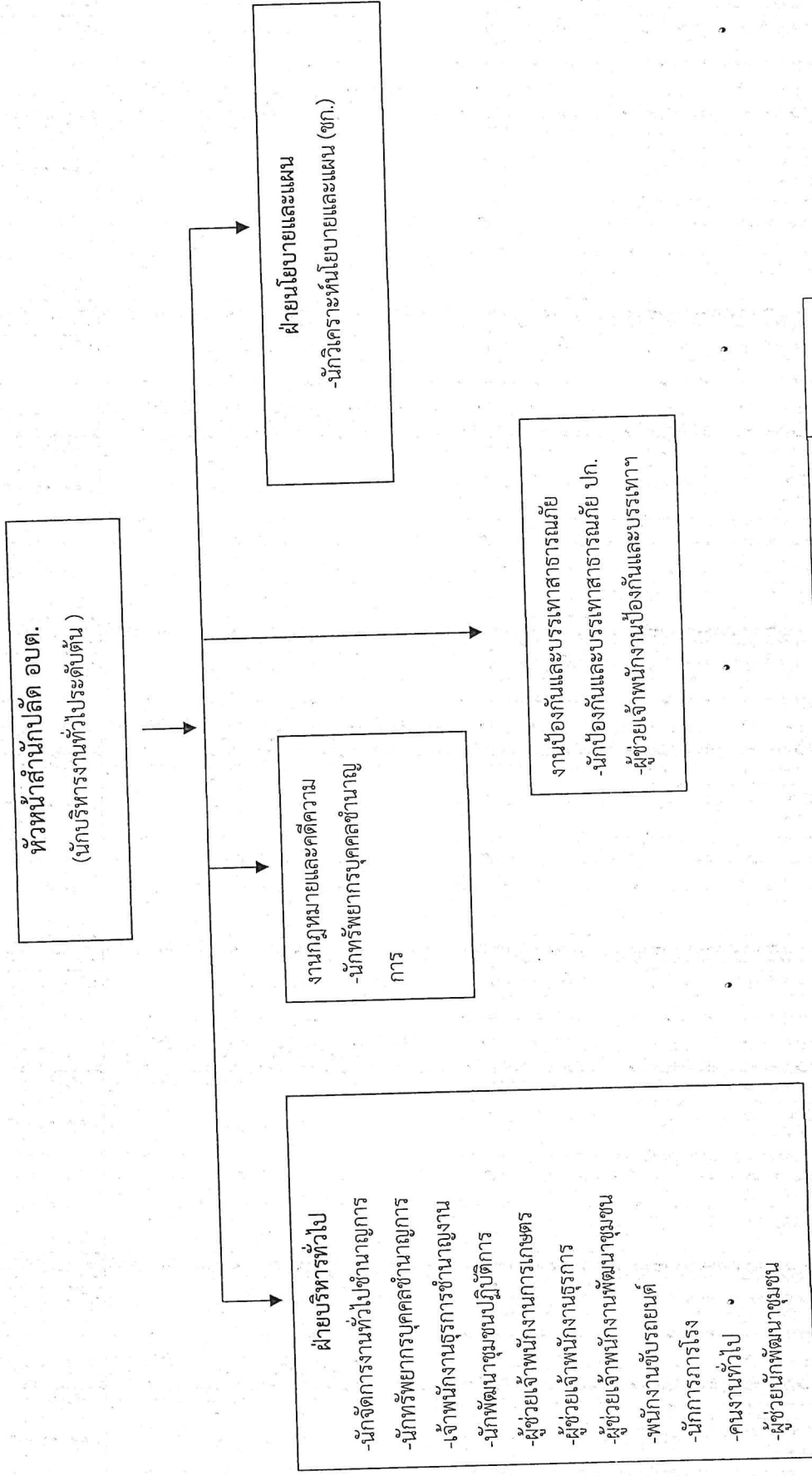
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 เป็นเงิน = 39,822,300 บาท

หมายเหตุ

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

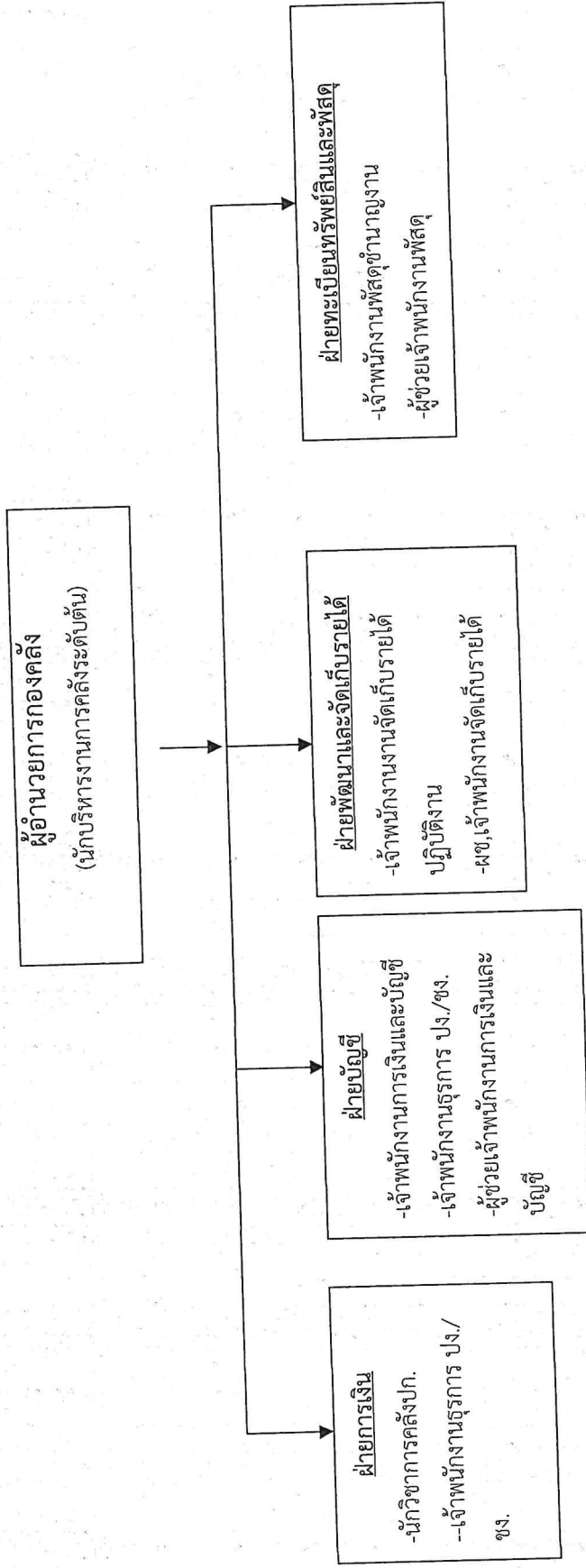


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



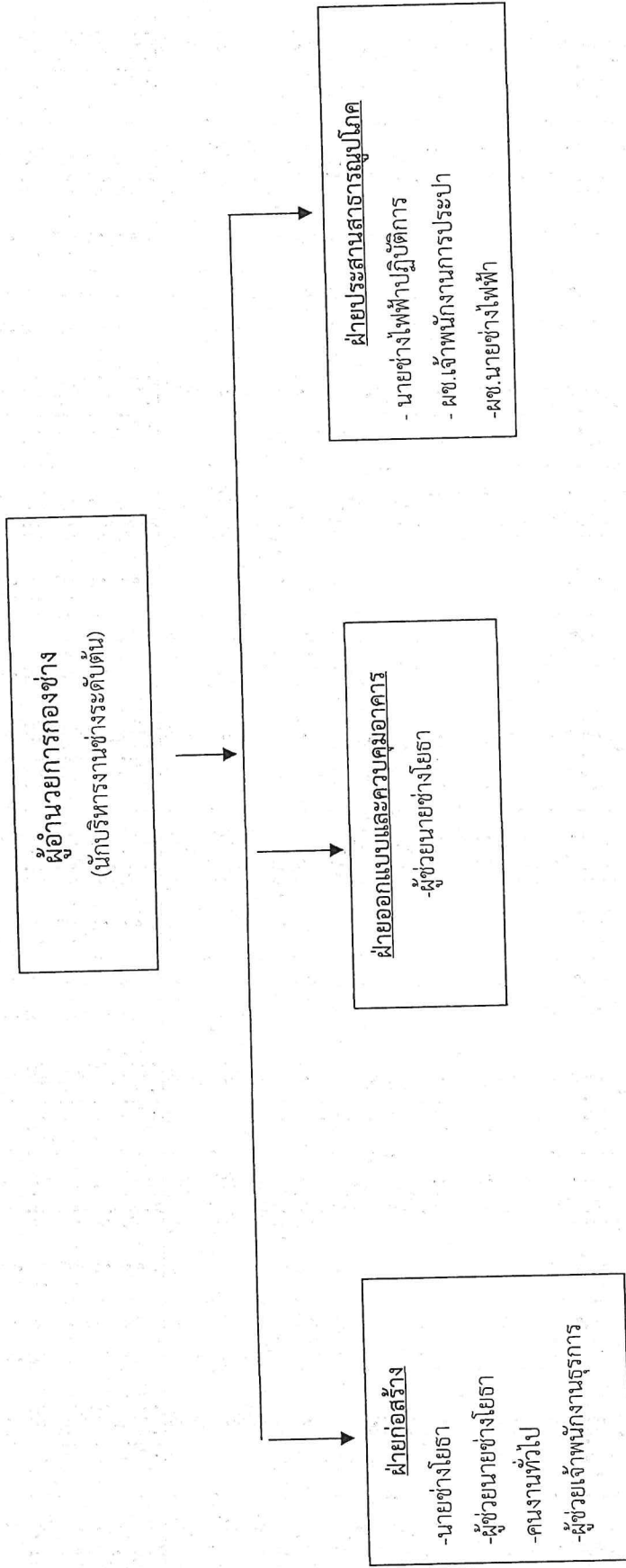
ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	อัตราว่าง
จำนวน	1	3	1	1	-	-	10	1

โครงสร้างกองคลัง



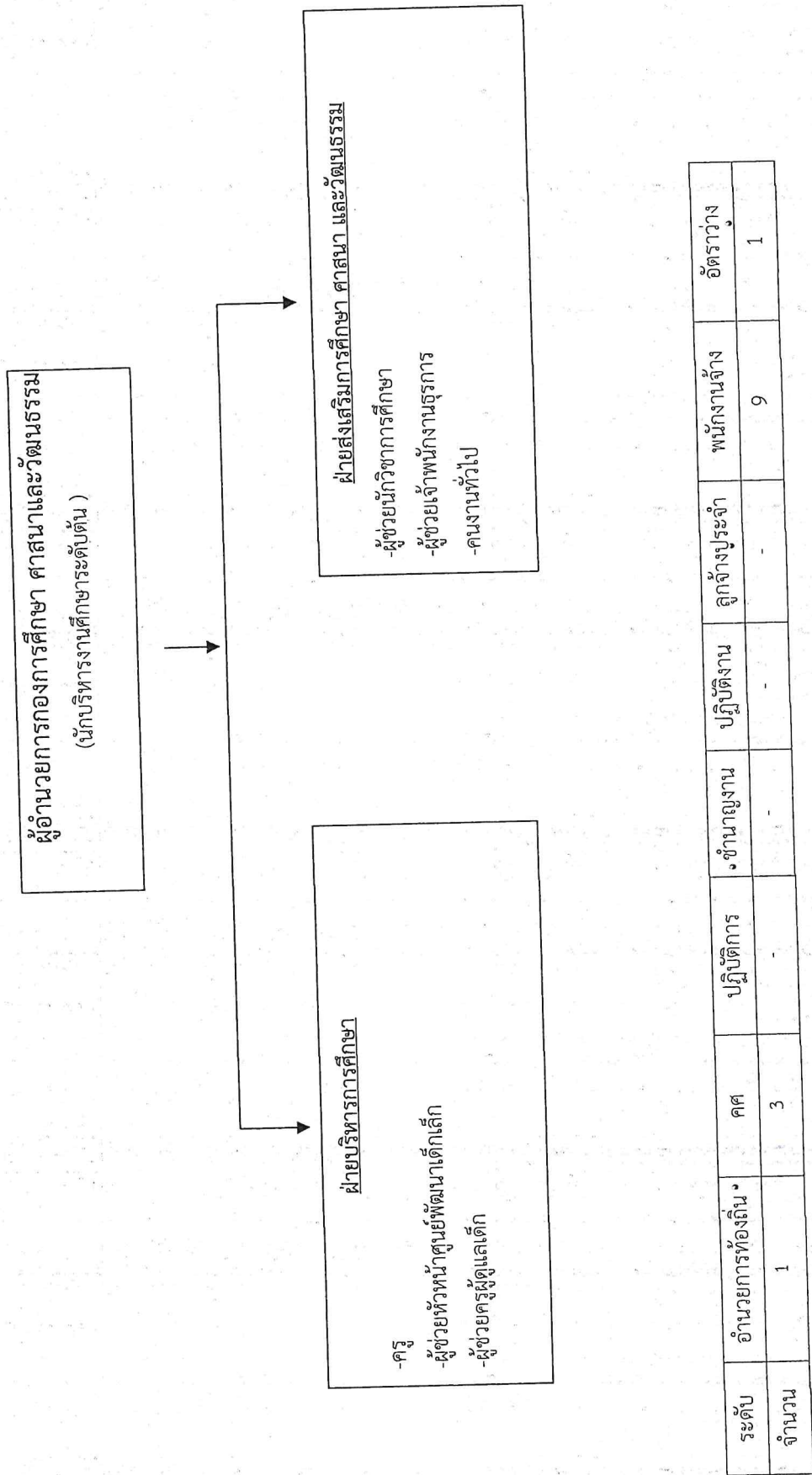
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	อัตราว่าง
จำนวน	1	-	1	1	2	-	3	3

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	จำนวน	จำนวนการท้องถิ่น	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	อัตราว่าง
	1	-	-	-	-	2	-	5	0

โครงสร้างกองศึกษาศาสตร์และพัฒนธรรม



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น	คศ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	อัตราว่าง
จำนวน	1	3	-	-	-	-	9	1

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
1	น.ส.หทัยถวิล เสริมศิริ	ปริญญาโท	55-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	55-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	462,000 (38,500x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	630,000
2	ส.อ.บังนงนิตย์ อดิเดช อัครวาท	-	55-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	55-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลาง)	42,000 (3500x12)		ว่างเต็ม
3	น.ส.ศิริภา จินวาลัย	ปริญญาตรี	55-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	55-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	342,720 (28,500x12)			342,720
4	นางสาวศิริภา บุญปัญญา	ปริญญาโท	55-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชก.	55-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	329,760 (27,480x12)			329,760
5	นายนิยม สมศรี	ปริญญาตรี	55-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	55-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	342,720 (28,500x12)			342,720
6	น.ส.กฤติยา ไชยพันธ์	ปริญญาตรี	55-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	55-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	280,080 (23,340x12)			280,080
7	น.ส.สมบอง สุทธิโท	ปริญญาตรี	55-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	55-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	264,480 (22,040x12)			264,480
8	นายณรงค์ ผาคำ	ปริญญาตรี	55-3-01-3810-001	นักป้องกันบรรเทาสาธารณ ภัย	ปก.	55-3-01-3810-001	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	194,640 (16,220x12)			194,640
9	นายประภาส ตาดไทยสงค์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	183,600 (15,300x12)			183,600
10	นายรัฐสิทธิ์ พรหมทา	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	112,800 (9,400x12)			112,800

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
11	นางสาววิมลีย์ ทองบุญญา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	141,720 (11,810x12)			141,720
12	นายณรงค์สุข ศรีเกษ	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	180,000 (15,000x12)			180,000
13	นายศักดิ์ชัย มะเดื่อ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันฯ	-	147,960 (12,330x12)			147,960
14	นางสาวธัญธร โททัสลา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	138,000 (11,500x12)			138,000
15	นายสายันต์ สุทธิโท	-	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	108,000 (9,000x12)			108,000
16	นางสาวศิริยากร พรหมศรี	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)			108,000
17	นายอาทิตย์ พรหมอุ้น	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)			108,000
18	อัคราว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)			ว่างเต็ม
19	สวชนภากรคลัง อัคราว่าง	ปริญญาตรี	55-3-04- 2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตัน	55-3-04-2102- 001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตัน	393,600 (ค่ากลาง)	42,000 (3500x12)		ว่างเต็ม
20	นางสาวสุพรรณิ วงศ์คำ จันทร์	ปริญญาตรี	55-3-04- 3201-001	นักวิชาการคลัง	ปก.	55-3-04-3201- 001	นักวิชาการคลัง	ปก.	210,840 (15,570x12)			210,840
21	อัคราว่าง		55-3-04- 4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	55-3-04-4101- 001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลาง)			ว่างเต็ม
22	อัคราว่าง	ปวส.	55-3-04- 4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	55-3-04-4201- 001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลาง)			ว่างเต็ม
23	นางนพรัตน์ พัฒนเสน	ปวช.	55-3-04- 4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	55-3-04-4203- 001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	239,640 (19,970x12)			239,640

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	
24	นางเยาวลักษณ์ กุศลคุณ	ปริญญาตรี	55-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	55-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	162,000 (13,500x12)		162,000
25	นางศิริลักษณ์ ประสงค์ดี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	180,480 (15,040x12)		180,480
26	นางมะลิวรรณ พรหมทา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	131,880 (10,990x12)		131,880
27	นายประจักษ์ บัวพันธ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	138,000 (11,500x12)		138,000
28	ส่วนโยธา นายสามารถ พาชื่น	ปริญญาตรี	55-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	55-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	376,080 (31,340x12)	42,000	418,080
29	นายศพล จ่าปี	ปวช.	55-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	55-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	158,760 (13,230x12)		158,760
30	นายอดุลวิทย์ วงศ์คำ จันทร์	ปวส.	55-3-05-4701-001	-	-	55-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	152,760 (12,730x12)		152,760
31	นายวิรัตน์ ราชดี	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	155,640 (12,970x12)		155,640
32	นายพงษ์พันธ์ ดวงชัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประปา	-	153,720 (12,810x12)		153,720
33	นายเกษมศิลป์ คงชนะ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	146,280 (12,190x12)		146,280
34	นางสาวศุขณี มะลิไทย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	147,960 (12,330x12)		147,960
35	นายสนั่น กัญญา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)		108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงิน ค่าตอบแทน	
36	ส่วนการศึกษา ศาสนา นางสิริโสม ชัยพรธนา	ปริญญาโท	55-3-08-2107- 001	ผู้อำนวยการ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	55-3-08-2107- 001	ผู้อำนวยการ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	376,080 (31,340x12)	42,000		418,080
37	นางสาวนันทุช รักรง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	180,000 (15,000x12)			180,000
38	นายชลธิศ พรหมทา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500x12)			138,000
39	นางสาวภาภรณ์ งามเจริญ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	152,880 (12,740x12)			152,880
40	อัตรว่าง	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)			108,000
41	นางภัทรนันท์ สาสิงข์	ปริญญาโท	443012215468	ครู	คต.2	443012215468	ครู	คต.2				
42	นางศรินทร์ นันทวงศ์	ปริญญาโท	443012215469	ครู	คต.2	443012215469	ครู	คต.2				
43	นางอรุณรัตน์ สุทธิสน	ปริญญาโท	443012215470	ครู	คต.2	443012215470	ครู	คต.2				
44	นางกัญฉิมา สุพธันธ์	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ฯ	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ฯ	-				
45	นางณิชารีย์ ขุนพรหม	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ฯ	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ฯ	-				
46	นางกุลธิดา เสาศิริ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-				
47	นางพนิดา หล้าโท	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-				
48	นางสาวบุญยั้ง จันทิ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-				
												จ่ายจาก เงิน อุดหนุน

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเปือาะ ได้กำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเป่าะ

ที่ ๓๑๐ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป่าะ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

อาศัยอำนาจความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------|--|---------------------|
| ๑. นายเพิ่มศักดิ์ พรหมคุณ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป่าะ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวหทัยถวิล เสริมศิริ | ปลัด อบต.เป่าะ | กรรมการ |
| ๓. นางสาวศิริภา จินาวลัย | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๔. นายสามารถ พาชื่น | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. นางสาวสิริโฉม ชัยพรรณมา | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๖. นายนิคม สมศรี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | กรรมการและเลขานุการ |

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยใช้แนวทางการ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเพิ่มศักดิ์ พรหมคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป่าะ