



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2564 - 2566

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1

องค์การบริหารส่วนตำบลเปืาะ อำเภอบึงบูรพ์
จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป่าะ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 โดยใช้แนวทางตาประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 10 มกราคม 2546 เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและ ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ให้เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเป่าะ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเป่าะ

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 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1)	31
แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	35
ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	36

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และฉบับที่ 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 ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

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) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเป๊าะ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับ ปีงบประมาณ 2564-2566 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป๊าะ อำเภอเบ็ญจบุรพ์ จังหวัด ศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ ดังนี้

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป๊าะ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป๊าะ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากร

ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ 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 ซึ่งนายองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ เป็นคณะกรรมการ และมีนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็นเลขานุการ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ 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 กำหนด

ตำแหน่งในสายงานต่างๆ 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 ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาวัดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหาร งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการ

นั้น 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 แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดประเภทวิชาการในบางลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐาน

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเป๊าะ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป๊าะ ได้เป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- บังคับต้นทุนการผลิตทางการเกษตรมีราคาสูง
- 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

- ความแตกต่างทางการเรียนรู้ระหว่างในเมืองกับชนบท
- 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) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ เป็นองค์กรในการดำเนินการและขับเคลื่อนเพื่อให้ท้องถิ่นน่าอยู่ สังคมมีความสมดุลอย่างยั่งยืน ประชาชนมีส่วนร่วมและมีวิถีชีวิตพอเพียง”

2. ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป๊าะร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ๖ ยุทธศาสตร์โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เป้าประสงค์ ปรับปรุงและพัฒนา ระบบบริการสาธารณะ ระบบสาธารณูปโภค

ระบบสาธารณูปการพัฒนากุมิทัศน์เมือง และโครงสร้างพื้นฐาน

- ตัวชี้วัดระดับเป้าหมาย

- ร้อยละของเส้นทางในการคมนาคมบนเส้นทางสายหลักและทางถนนรอง ซอยได้รับการดูแล 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 ระบบน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร	- จำนวนครัวเรือนที่มีน้ำใช้เพื่อการอุปโภคบริโภค
	- ประชาชนมีน้ำใช้ในการทำการเกษตรอย่างทั่วถึง
1.3 การจัดให้มีหรือบำรุงรักษาไฟฟ้าและความส่องสว่าง	- จำนวนติดตั้ง, ปรับปรุง,ซ่อมแซมสัญญาณไฟจราจร
	- จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้เพื่อการเกษตร

● ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 2. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- เป้าประสงค์ การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
 - ร้อยละของครัวเรือนที่มีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง
 - ร้อยละของเด็กและเยาวชนที่ปลอดภัยและดี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

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

● ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ 2 การสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

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 การแก้ไขและป้องกันปัญหาอาชญากรรม	- จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม/โครงการป้องกันอาชญากรรม - ร้อยละของผู้เสียหายที่ได้รับการรักษาฟื้นฟูสมรรถนะ

● ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ 4 การเสริมสร้างความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- เป้าประสงค์ ส่งเสริม สนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีความสมดุลและเกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

การดูแล รักษาทรัพยากรสิ่งแวดล้อม เช่น การเก็บขยะ กำจัดขยะมูลฝอย การบำบัดน้ำเสียจากครัวเรือน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
4.1 การรักษาความสะอาด การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	- ไม่มีขยะตกค้าง ที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน - จำนวนกิจกรรม/โครงการที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีการคัดแยกขยะ
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 จำนวนกิจกรรมที่จัดสำหรับพัฒนาความรู้และทักษะ ของพนักงาน
	- จำนวนกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้าง คุณธรรมและจริยธรรมแก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่ ของรัฐ
6.2 การบริหารจัดการ 0	- จำนวนโครงการที่สามารถดำเนินการได้ตาม แผนพัฒนาท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	- การบริการจัดการขององค์การบริหารส่วน ตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

- ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

จากยุทธศาสตร์ดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

- 5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การพัฒนา/ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม
- (2) การพัฒนา/ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภคและเลี้ยงสัตว์
- (3) พัฒนา/ปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค/สาธารณูปการ(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) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 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

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 (โบราณกู่สมบูรณ์)
- มีลำห้วยทับทันไหลผ่าน
- มีระบบกระจายน้ำผ่าน (คลองส่งน้ำผ่านราศีไศล)
- มีแหล่งน้ำใต้ดินที่สะอาดสามารถดื่มได้ (โนนน้ำใส)
- มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่
- ชุมชนมีความสงบเรียบร้อย ประชาชน มีความเอื้ออารีต่อกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัย
- มีระบบการบริการทางการแพทย์ใกล้บ้าน และได้มาตรฐาน

๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

- ⇒ ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็งและขาดความต่อเนื่อง
- ⇒ ขาดการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

⇒ แหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค ในช่วงหน้าแล้ง

⇒ ขาดจิตสำนึกในการร่วมอนุรักษ์ หวงแหน ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นของส่วนรวม

⇒ ประชาชนมีรายได้ไม่แน่นอน ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับราคาผลผลิตทางการเกษตร

⇒ ยังไม่มีระบบการบริหารจัดการขยะและผังเมือง

⇒ มีการใช้สารเคมีทางการเกษตร เกิดอันตรายต่อชีวิต และเกิดมลพิษ

⇒ การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นมีน้อย ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วม

3. โอกาสการพัฒนาในอนาคต (O : Opportunity)

๕ นโยบายของรัฐบาล/จังหวัดที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา

๕ การสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจฐานราก ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๕ การแก้ไขปัญหาความยากจน ยาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล

๕ มีนโยบายในการพัฒนา ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศตามมาตรฐานการท่องเที่ยว

๕ ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาให้เป็นไปตามกฎหมาย

๕ ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐและองค์กรอื่นๆเป็นอย่างดี

4.) ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (T : Threat)

▶ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

▶ การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

▶ การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ค่อนข้างยาก

▶ การจัดสรรงบประมาณและระยะเวลาการเบิกจ่ายล่าช้า ไม่แน่นอน มีงานและหน้าที่เพิ่มขึ้น แต่ไม่มีบุคลากรรองรับ

▶ การเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง วาตภัย เป็นต้น

▶ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายที่ขาดความต่อเนื่อง

การสรุปสถานการณ์พัฒนา (การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะ ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพการณ์และศักยภาพ เพื่อชี้ให้เห็นถึงศักยภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนพัฒนา ดังต่อไปนี้

➤ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สามารถจำแนกได้ดังนี้

1 มีเส้นทางคมนาคม ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการได้ทุกสายครอบคลุมทุกพื้นที่เนื่องจากบางพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต้องเป็นพื้นที่สาธารณะ ประกอบกับงบประมาณในแต่ละปีนั้นมี

จำกัด การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

2 การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือ ไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากติดปัญหาเกี่ยวกับระบบการขยายแนวเขตไฟฟ้าของแต่ละพื้นที่ การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

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

➤ 2. ด้านเศรษฐกิจ

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

องค์การบริหารส่วนตำบลได้แก้ไขปัญหาโดยจัดโครงการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม อุดหนุนกลุ่มอาชีพในชุมชนแต่การพัฒนาด้านนี้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร เนื่องจากกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการและความรู้ด้านการตลาด

➤ 3. ด้านข้อมูลสังคม

3.1 ด้านสุขภาพและสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีแต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ

การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้้องค์การบริหารส่วนตำบลพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาล สาธารณสุขจัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา

3.2 ด้านการศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในกับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

3.3 ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันอุบัติเหตุ อาชญากรรม วิธีการแก้ปัญหของเทศบาลที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางเทศบาลจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

3.4 ด้านยาเสพติด

ปัญหาเสพติดในหมู่บ้าน/ชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าในเขตพื้นที่ที่มีผู้ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหของลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

➤ 4. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.1 ทรัพยากรธรรมชาติ ในพื้นที่ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูกที่อยู่อาศัย ร้านค้า ตามลำดับ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ป่าไม้ ป่าชุมชน อากาศที่ไม่มีมลพิษ

4.2 การบริหารจัดการขยะ ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะไม่มีรถเก็บขนขยะ การบริหารจัดการขยะประชาชนกำจัดเอง ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ไขปัญห องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการอบรมให้ความรู้การบริหารจัดการขยะเพื่อแก้ปัญหาขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของเมืองให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

➤ 5. ด้านการเมือง – การบริหาร

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเปาะ มีทั้งหมด 12 หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านมีกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของหมู่บ้าน คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมี ความเข้าใจใน

บทบาทหน้าที่ของตนเองในการพัฒนาองค์กร มีการประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกหมู่บ้านในเขตพื้นที่ 12 หมู่บ้าน จากผลการประชุมทุกครั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้การดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการพัฒนา นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเป่าะได้จัดโครงการอบรมศึกษาดูงาน ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล อสม. และกรรมการชุมชน โครงการอื่นๆ สำหรับประชาชนอีกหลายโครงการเพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาให้เจริญเท่าเทียมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ และมีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โครงการบางโครงการต้องระงับไว้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณมีอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจำกัด ไม่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านบริการ

6. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป่าะ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

1. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
2. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
3. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
3. การพัฒนาองค์กรมุ่งไปสู่หลักธรรมาภิบาล

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเป่าะ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่

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

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังในปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 49 อัตรา แบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูส่วนตำบล จำนวน 22 อัตรา พนักงานจ้างจำนวน 27 อัตรา เนื่องจากภารกิจและอำนาจหน้าที่ความ

รับผิดชอบและปริมาณงานในปัจจุบัน เพียงพอต่อปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นในการเพิ่ม/ลด จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ 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
1.3 งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยการ -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู 2. กองคลัง 2.1 งานการเงิน	1.3 งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยการ -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู 2. กองคลัง 2.1 งานการเงิน	

-งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน 2.2 งานการบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน 2.3 งานตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน 2.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 2.5 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานแผนที่ภาษี -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน,เขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	-งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน 2.2 งานการบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานแผนที่ภาษี -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน,เขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	
--	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ 4.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.1 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานวัสดุการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ	-งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ 4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.1 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานวัสดุการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ	

- งานศูนย์วัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ	- งานศูนย์วัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ	
4.2 งานบริหารการศึกษา - งานข้อมูลนักเรียน/เยาวชน - งานประสานกิจกรรม - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานอาหารเสริม (นม) โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานอาหารกลางวันของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.2 งานบริหารการศึกษา - งานข้อมูลนักเรียน/เยาวชน - งานประสานกิจกรรม - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานอาหารเสริม (นม) โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานอาหารกลางวันของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5.หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

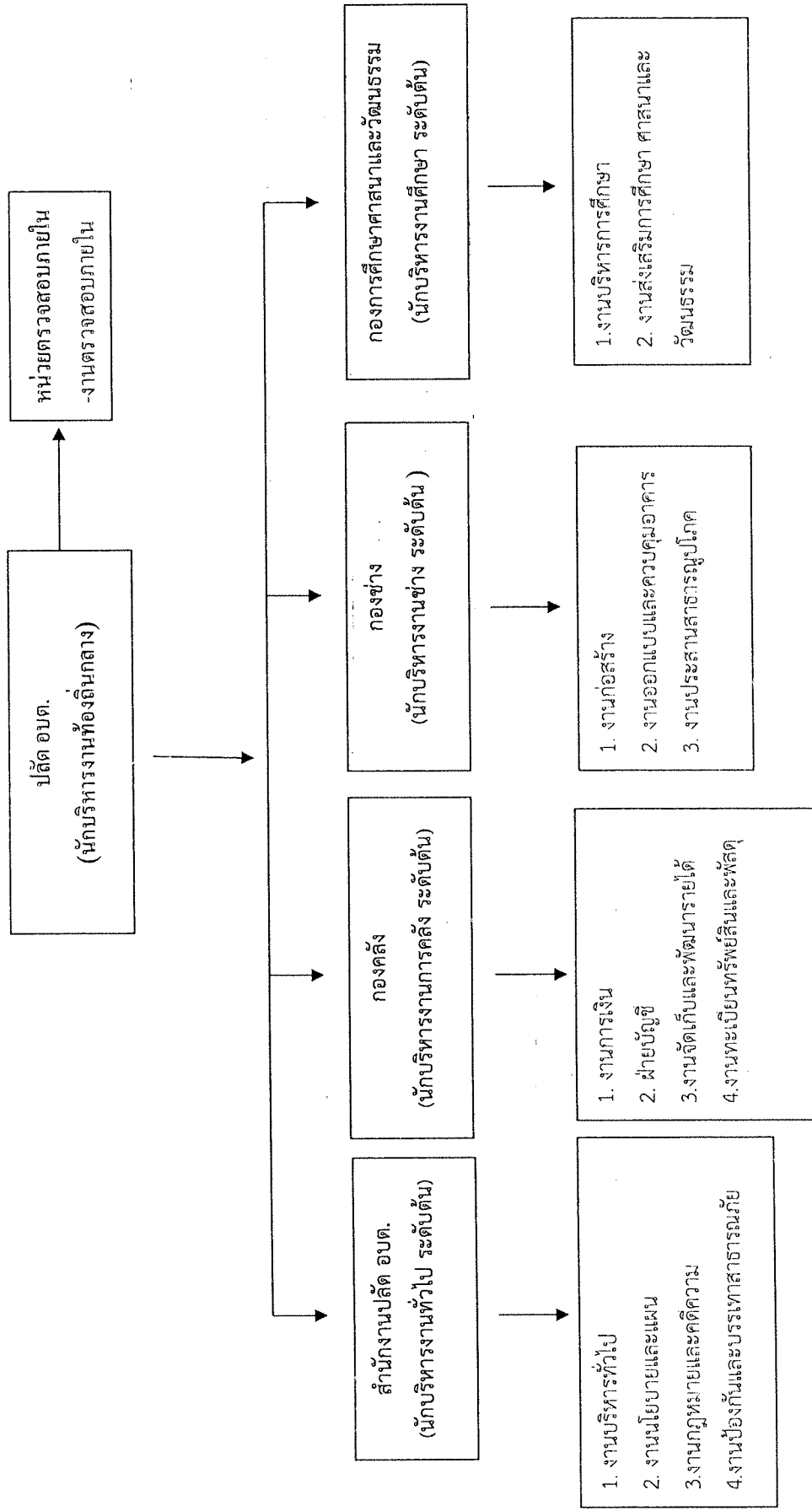
กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564-2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นกลาง) สำนักงานปลัด อบต. (01)	1	1	1	1	-	-	-	ส่วนกลาง สรรหา
หัวหน้าสำนักปลัด 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	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</u>								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	ส่วนกลาง สรรหา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-	
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ส่วนกลาง สรรหา
นักวิชาการคลัง(ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	

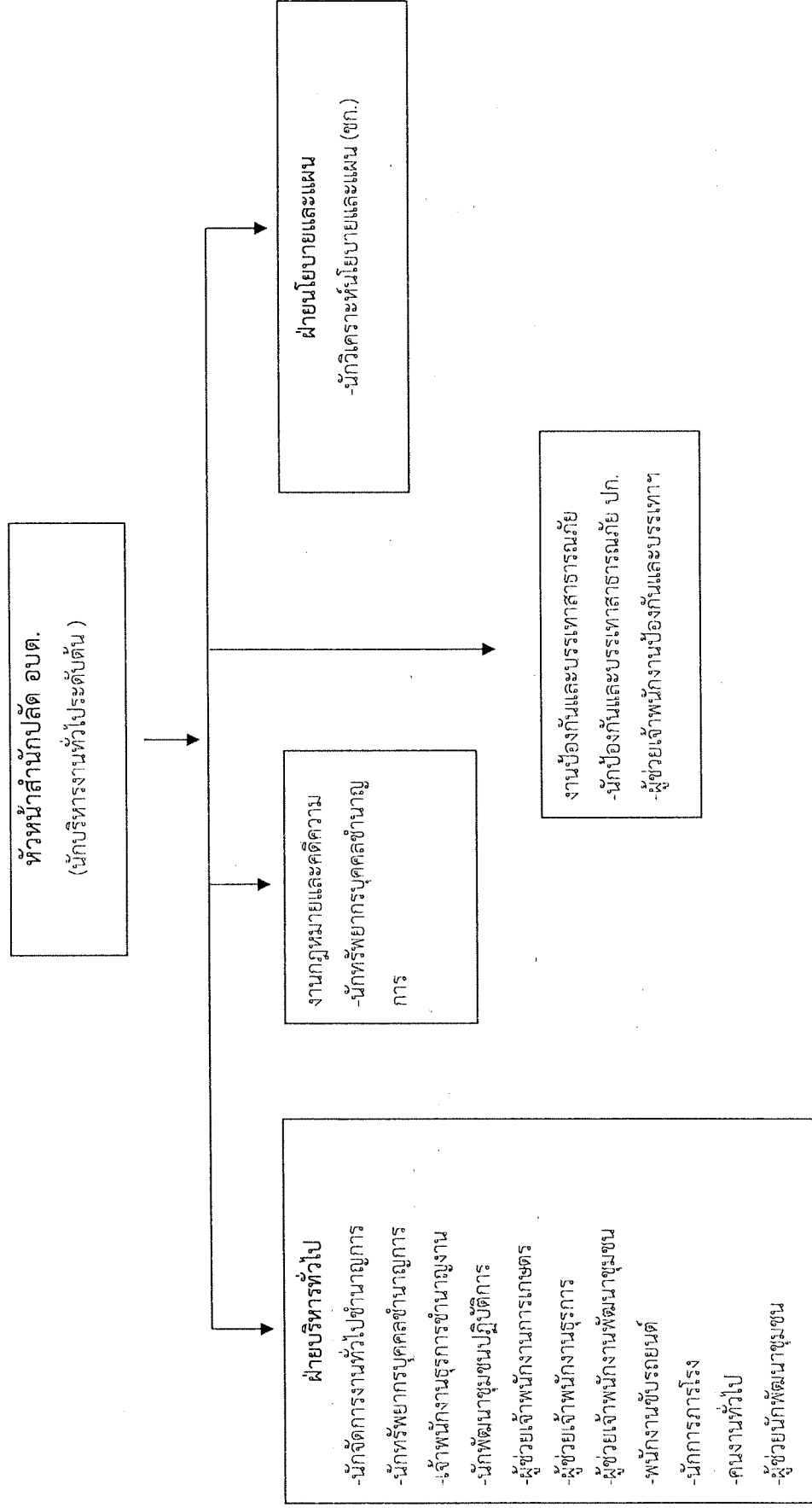
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ขง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ขง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานช่างต้น)								
นายช่างไฟฟ้า (ปง.)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง.)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานศึกษาด้าน)								
ครู	3	3	3	3	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	4	4	4	4	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	1	1	1				ส่วนกลาง สรรหา
รวม	48	49	49	49	-	-	-	

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

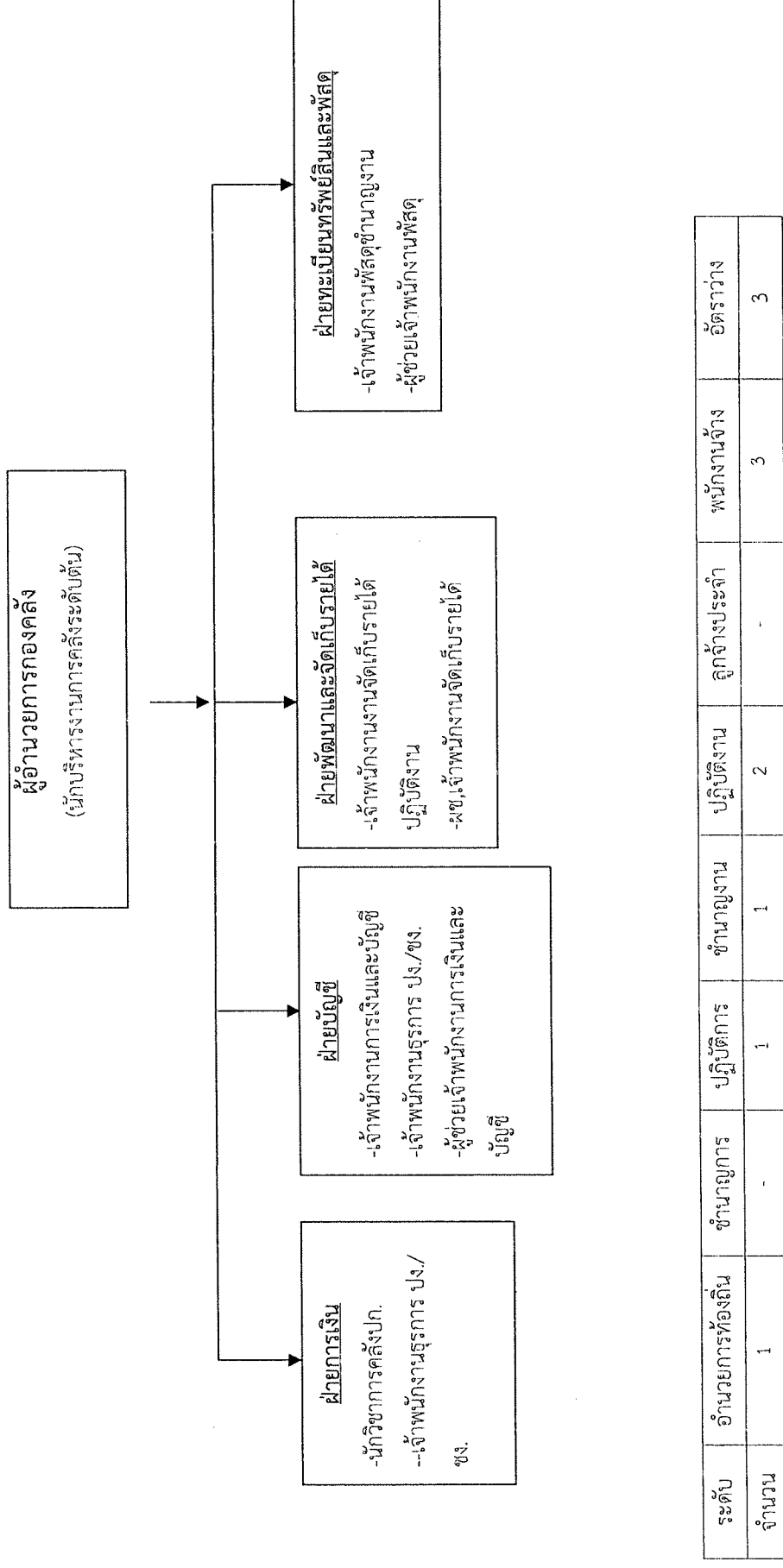


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

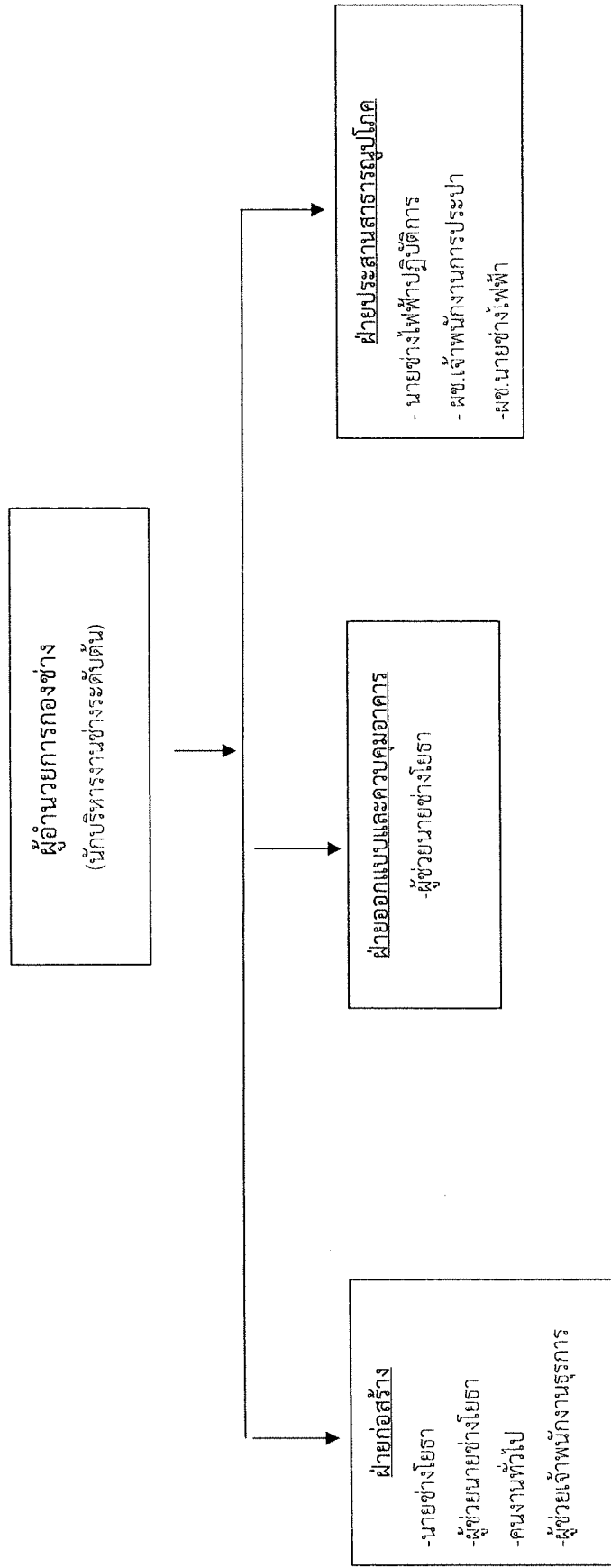


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	อัตราว่าง
จำนวน	1	3	1	1	-	-	10	1

โครงสร้างองค์กร

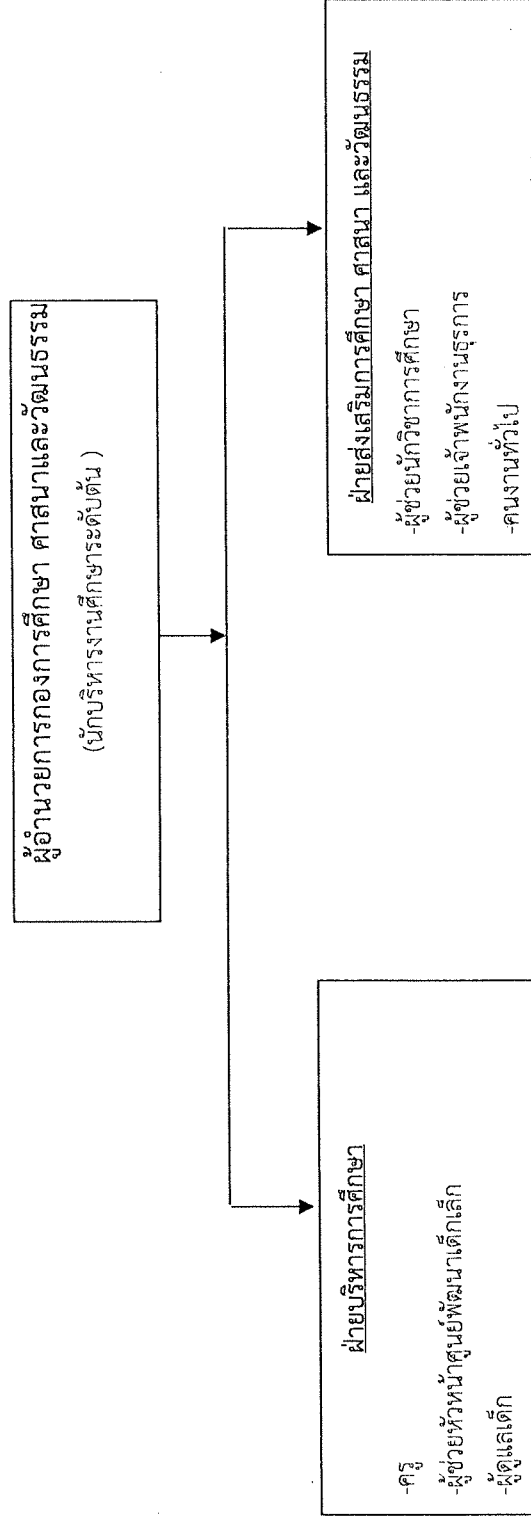


โครงสร้างกองช่าง



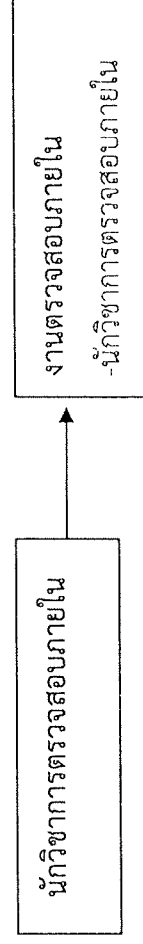
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	อัตราว่าง
จำนวน	1	-	-	-	2	-	5	0

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	อัตราว่าง
จำนวน	1	-	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.พยฉวี ธรรมศิริ	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	สำนักงานปลัด อบต. อัตรว่าง (	-	55-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	55-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลาง)	42,000 (3500x12)		ว่างเดิม
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	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	55-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	329,760 (27,480x12)			329,760
5	นายนิคม สมศรี	ปริญญาตรี	55-3-01-3102-001	นักพัฒนากฎการบุคคล	ชก.	55-3-01-3102-001	นักพัฒนากฎการบุคคล	ชก.	342,720 (28,500x12)			342,720
6	น.ส.กฤติยา ไชยพันธ์	ปริญญาตรี	55-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	55-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	280,080 (23,340x12)			280,080
7	น.ส.สมบ้อง สุทธิโท	ปริญญาตรี	55-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	55-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	264,480 (22,040x12)			264,480
8	นายณรงค์ ฝาคำ	ปริญญาตรี	55-3-01-3810-001	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ธารณภัย	ป.ก.	55-3-01-3810-001	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	194,640 (16,220x12)			194,640
9	นายประภาส ดาตไทยสงค์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	183,600 (15,300x12)			183,600
10	นายรัฐสิทธิ์ พรหมหา	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	112,800 (9,400x12)			112,800

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น+/ เงิน ค่าตอบแทน		
11	นางสาววิมาลย์ หองปัญญา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	141,720 (11,810x12)			141,720	
12	นายณรงค์เดช ศรีเกษ	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	180,000 (15,000x12)			180,000	
13	นายศักดิ์ชัย มะเดื่อ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกัน	-	147,960 (12,330x12)			147,960	
14	นางสาวจริยธร โพธิ์สลา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	138,000 (11,500x12)			138,000	
15	นายสาธิต สุธวิโท	-	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	108,000 (9,000x12)			108,000	
16	นางสาวศิริยากร พรหมศรี	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)			108,000	
17	นายอาทิตย์ พรหมอุ่น	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)			108,000	
18	นางสาวรัฐธิดา ปัทมณี	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)			108,000	
19	นางคลั่ง อัคราวัง	ปริญญาตรี	55-3-04- 2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	55-3-04-2102- 001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600 (ค่ากลาง)	42,000 (3500x12)		ว่างเดิม	
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	อัคราวัง		55-3-04- 4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	55-3-04-4101- 001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	297,900 (ค่ากลาง)			ว่างเดิม	
22	อัคราวัง	ปวส.	55-3-04- 4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง/ชง.	55-3-04-4201- 001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง/ชง.	297,900 (ค่ากลาง)			ว่างเดิม	
23	นางนพรัตน์ พัฒนา	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	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
24	นางเยาวลักษณ์ กุศลคุณ	ปริญญาตรี	55-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	55-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	162,000 (13,500x12)			162,000
25	นางศิริลักษณ์ ประสงค์ดี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	180,480 (15,040x12X)			180,480
26	นางมะลิวรรณ พรหมพา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	131,880 (10,990x12)			131,880
27	นายประจักษ์ บัวพันธ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	138,000 (11,500x12)			138,000
28	กองช่าง 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	นายทศพล จำปี	ปวช.	55-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง.	55-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง.	158,760 (13,230x12)			158,760
30	นายอดุลวิทย์ วงศ์คำจันทร์	ปวส.	55-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	-	55-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง.	152,760 (12,730x12)			152,760
31	นายวีระศักดิ์ ราศี	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	155,640 (12,970x12)			155,640
32	นายพงษ์พันธ์ ดวงชัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	153,720 (12,810x12)			153,720
33	นายเกษมศิริศิลป์ คงชนะ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	146,280 (12,190x12)			146,280
34	นางสาวดุชนิ 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	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
36	กองการศึกษา ศาสนา นางสร้อยไธม ชัยพระนา	ปริญญาโท	55-3-08-2107- 001	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	55-3-08-2107- 001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	376,080 (31,340x12)	42,000		418,080
37	นางสาวนิรุช รักธง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	180,000 (15,000x12)			180,000
38	นายชลธิศ พรหมทา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500x12)			138,000
39	นางสาวยุภากร งานเจริญ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	152,880 (12,740x12)			152,880
40	นางสาววิษณุดา สุทธสนธิ์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)			108,000
41	นางภัทรนันท์ สาสังข์	ปริญญาโท	443012215468	ครู	คศ.2	443012215468	ครู	คศ.2				
42	นางศรีนวล นันทวงศ์	ปริญญาโท	443012215469	ครู	คศ.2	443012215469	ครู	คศ.2				
43	นางอรุณรัตน์ สุทธิแสน	ปริญญาโท	443012215470	ครู	คศ.2	443012215470	ครู	คศ.2				จ่ายจาก เงิน อุดหนุน
44	นางกณิศา สุทธสนธิ์	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ฯ	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ฯ	-				
45	นางณิชาธิ์ บุญพระหม	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ฯ	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ฯ	-				
46	นางกุลธิดา เสาศิริ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-				
47	นางพนิดา หล้าโท	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-				
48	นางสาวบุญยั้ง จันท	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-				
49	หน่วยตรวจสอบภายใน อัตราว่าง	ปริญญาตรี	55-3-12-3205- 001	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	355,320 (ค่ากลาง)			355,320

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเป๊าะ 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 และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับการบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการ
อื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม
๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วน
ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้
องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร
อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มขึ้น

ฉะนั้น อาศัยความตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการ
ประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ เรื่อง แผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเพิ่มศักดิ์ พรหมคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเป้ายะ อำเภอบึงบูรพ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ที่ ศก ๙๑๒๐๑/๐๔๖

วันเดือนปี ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป้ายะ

เรื่องเดิม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มขึ้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้ายะ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่งและคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จึงขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) เห็นชอบและบังคับใช้ต่อไป

กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

- ๑.พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- ๒.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓
- ๓.หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเห็นควรพิจารณาอนุมัติการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ เพื่อดำเนินการตามระเบียบของทางราชการต่อไป

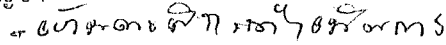
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวสมปอง สุทธิโท)

เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน รักษาการแทน

นักทรัพยากรบุคคล

ความคิดเห็นผู้บังคับบัญชา



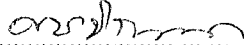
ลงชื่อ.....

(นางสาวศิริภา จินาวลัย)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.เป่าะ

ความคิดเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ลงชื่อ.....

(นางสาวหทัยถวิล เสริมศิริ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป่าะ

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

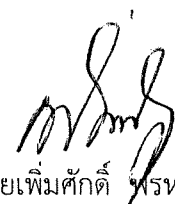
☒

อนุมัติ

☐

ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ)


(นายเพิ่มศักดิ์ พรหมคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป่าะ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ

ที่ ๐๕๓ / ๒๕๖๔

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

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มขึ้น

เพื่อให้การดำเนินการ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ดังนี้

๑. นายเพิ่มศักดิ์ พรหมคุณ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวหทัยฉวี เสริมศิริ	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นางสาวศิริภา จินาวัลย์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ร.ก. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๔. นายสามารถ พาชื่น	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสิริโฉม ชัยพรรณนา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางสาวสมปอง สุทธิโท	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน ร.ก. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ โดยใช้แนวทางกร หนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเพิ่มศักดิ์ พรหมคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ

ที่ ศก ๙๑๒๐๑/ว๑๑๘

วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

เรียน นางสาวหทัยถวิล เสริมศิริ (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ ที่ ๐๕๓/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ จึงขอเรียนเชิญคณะกรรมการฯทุกท่านเข้าร่วมการประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายเพิ่มศักดิ์ พรหมคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ
ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

..... ๒๐ ราช
..... ๑ พมพ
..... ๑ ตรวจ
..... ๑ ทาน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ

ที่ ศก ๙๑๒๐๑/ว๑๑๘

วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

เรียน นางสาวศิริภา จินาวัลย์ (นักจัดการงานทั่วไป รักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัด)

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ ที่ ๐๕๓/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ จึงขอเรียนเชิญคณะกรรมการทุกท่านเข้าร่วมการประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายเพ็ญศักดิ์ พรหมคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ
ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

.....ร่าง
.....พิมพ์
.....ตรวจ
.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป๊าะ

ที่ ศก ๙๑๒๐๑/ว๑๑๘

วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

เรียน นายสามารถ พาชื่น (ผู้อำนวยการกองช่าง)

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเป๊าะ ที่ ๐๕๓/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป๊าะ เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ จึงขอเรียนเชิญคณะกรรมการทุกท่านเข้าร่วมการประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเป๊าะ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายเพิ่มศักดิ์ พรหมคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป๊าะ
ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ร่าง
จัดเก็บ
๑
๑



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ

ที่ ศก ๙๑๒๐๑/ว๑๑๘

วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔

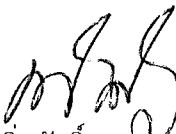
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

เรียน นางสาวสิริโฉม ชัยพรรณา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ ที่ ๐๕๓/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ จึงขอเรียนเชิญคณะกรรมการฯทุกท่านเข้าร่วมการประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน


(นายเพิ่มศักดิ์ พรหมคุณ)

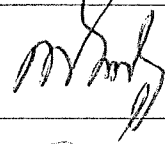
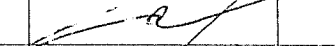
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ
ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

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

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑
วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔

เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเป่าะ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเพิ่มศักดิ์ พรหมคุณ	นายก อบต.เป่าะ		ประธานกรรมการ
๒	นางสาวหทัยวิล เสริมศิริ	ปลัด อบต.เป่าะ		กรรมการ
๓	นางสาวศิริภา จินาวลัย	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนัก ปลัด		กรรมการ
๔	นายสามารถ พาชื่น	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางสิริโฉม ชัยพรรณา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๖	นางสาวสมปอง สุทธิโท	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ร.ก.นักทรัพยากรบุคคล		เลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1
ครั้งที่ 1 / 2564

วันที่ 11 มีนาคม 2564 เวลา 13.30 น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ

รายชื่อผู้มาประชุม

1. นายเพิ่มศักดิ์ พรหมคุณ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมนตรีเป้าะ	ประธานกรรมการ
2. นางสาวหทัยวิไล เสริมศิริ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ	กรรมการ
3. นางสาวศิริภา จินาวัลย์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาการแทน หน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
4. นายสามารถ พาชื่น	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
5. นางสาวสิริโฉม ชัยพรรณา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
6. นางสาวสมปอง สุทธิโท	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาการแทนนักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา 09.30 น.

ที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 โดยมี นายเพิ่มศักดิ์ พรหมคุณ ตำแหน่ง นายกอบต. เป็นประธาน เมื่อที่ประชุมมาพร้อมแล้วจะได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2563 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2563 และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2563 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2563 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มขึ้น

ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด 2 เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่งและคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี 2564-2566 ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ ที่ 053/2564 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 1 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 โดยมีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 1 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564- 2566 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 ดังนี้

- 1.นายเพิ่มศักดิ์ พรหมคุณ ตำแหน่ง นายก อบต.เป่าะ เป็นประธาน
- 2.นางสาวหทัยถวิล เสริมศิริ ตำแหน่ง ปลัด อบต.เป่าะ เป็นกรรมการ
- 3.นางสาวศิริภา จินาวลัย ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป
รักษาราชการแทน หน.สป. เป็นกรรมการ
- 4.นายสามารถ พาชื่น ตำแหน่ง ผอ.กองช่าง เป็นกรรมการ
- 5.นางสิริโสม ชัยพรรณา ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษาฯ เป็นกรรมการ
- 6.นางสาวสมปอง สุทธิโท ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ชง. เป็นเลขานุการ
รักษาราชการแทน นักทรัพยากรบุคคล

โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้ว
เสนอตามขั้นตอนต่อไป

ระเบียบวาระการประชุมที่ 2 เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระการประชุมที่ 3 เรื่อง เพื่อทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระการประชุมที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ ให้งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงในระเบียบ ข้อกฎหมาย หนังสือสั่งการต่อ
ที่ประชุมได้รับทราบ

เลขานุการ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอัน
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่2) พ.ศ.2563 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2563 และ
ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ
อย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2563 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2563 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณ
งานและคุณภาพงานที่เพิ่มขึ้น

โดยมีขอบเขตดังต่อไปนี้

- 1.วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเป่าะ ตามกฎหมายจัดตั้ง
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ เพื่อให้การดำเนินขององค์การบริหารส่วนตำบลเป้าะ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นเป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

2. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.2 การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการครูหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการครูหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

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

๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหาร งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณไป เป็นต้น

๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดประเภทวิชาการในบางลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ

อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐาน
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง ซึ่งการพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่จะต้องเพิ่มหรือลดอัตรากำลังในการเสนอเพื่อจัดทำแผน ซึ่งต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปี๊ยะ

“ เป็นองค์กรในการดำเนินการและขับเคลื่อนเพื่อให้ท้องถิ่นน่าอยู่ สังคมมีความสมดุลอย่างยั่งยืนประชาชนมีส่วนร่วมและมีวิถีชีวิตพอเพียง”

ที่ประชุม รับทราบ

ประธานกรรมการ จากหลักการและเหตุผลการจัดทำแผนอัตรากำลังให้เลขานุการได้ชี้แจงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเปี๊ยะในปัจจุบันว่าเพื่อให้คณะกรรมการได้พิจารณา

เลขานุการ กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 48 อัตรา แบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูส่วนตำบล จำนวน 21 อัตรา พนักงานจ้างจำนวน 27 อัตรา จากการเสนอบัญชีการวิเคราะห์เพื่ออัตรากำลังเพื่อกำหนดในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564- 2566 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 ของแต่ละส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเปี๊ยะ สรุปได้ตามเอกสาร

หมายเลข 1 ซึ่งตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปี๊ยะ ในปัจจุบัน ประกอบกับการดำเนินงานในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเปี๊ยะ มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการบริหารราชการ จึงทำให้แต่ละส่วนราชการไม่ได้มีการขอกำหนดเพิ่มหรือลดตำแหน่ง ซึ่งสามารถสรุปผลเป็นกรอบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 ได้ดังนี้

การกระจายเกี่ยวกับเงินเดือน / ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ได้ดังนี้

ที่	รายการ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (รวม)			หมายเหตุ
		ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	
1	เงินเดือนพนักงาน/พนักงานจ้าง	8,876,980	9,169,400	9,466,500	
2	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	1,775,396	1,833,880	1,893,300	
3	รวมเป็นการกระจายทั้งสิ้น	10,652,376	11,003,280	11,359,800	
4	คิดเป็นร้อยละ	29.49	29.01	28.53	

ที่ประชุม รับทราบ

ประธานที่ประชุม ตามที่เลขานุการ ได้แจ้งต่อที่ประชุมเกี่ยวกับอัตรากำลัง ที่แต่ละส่วนราชการเสนอมาตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ จึงอยากให้คณะกรรมการทุกท่านได้ร่วมกันพิจารณาในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี คราวนี้ มีท่านใดมีข้อเสนอเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม ไม่มี

ประธานที่ประชุม ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1

ที่ประชุม มีมติเป็นเอกฉันท์ 5-0 เสียง เห็นชอบตามหัวหน้าส่วนราชการ

ระเบียบวาระการประชุมที่ 4 เรื่อง เร่งด่วนอื่น ๆ

- ไม่มี

ประธานที่ประชุม มีท่านใดเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ครับ สำหรับวันนี้ ผมขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเข้าร่วมประชุมเป็นอย่างดี สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ในครั้งนี้ก็ขอให้เลขานุการที่เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำเอกสารได้ขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดเพื่อให้เห็นชอบต่อไป ขอปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา 10.30 น.

(ลงชื่อ)

(นางสาวสมปอง สุทธิโท)

เลขานุการ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายเพิ่มศักดิ์ พรหมคุณ)

ประธานกรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม

หมายเลข 1 ซึ่งตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป่าะ ในปัจจุบัน ประกอบกับการดำเนินงานในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเป่าะ มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการบริหารราชการ จึงทำให้แต่ละส่วนราชการไม่ได้มีการขอกำหนดเพิ่มหรือลดตำแหน่ง ซึ่งสามารถสรุปผลเป็นกรอบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564-2566 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1

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)								
หัวหน้าสำนักปลัด 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	ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ			-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ วันที่ ๒๕ ต.ค. ๒๕๖๔			-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
การโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	1	1	1	1	-	-	-	ส่วนกลาง สรรหา
(นักบริหารงานการคลังต้น)								
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	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 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	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานช่างต้น)								
นายช่างไฟฟ้า (ปง.)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยช่างช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วย ช่างช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
คณงานทั่วไป	1	1						
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
(08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานศึกษาด้าน)								
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	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน		1	1	1	+1	-	-	กำหนดให้
รวม	48	49	49	49	+1	-	-	-