

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ปรับปรุงครั้งที่ ๓



ของ

ขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่
อำเภอชูชัน จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ขึ้นโดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังพนักงานตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของเขตพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๓
๕. ภารกิจ ภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๐
๘.๑ ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๐
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๑
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (ตาราง)	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน ค่าจ้างฯ	๑๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	
๑๔. ภาคผนวก	

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ปรับปรุงครั้งที่ ๓
องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ และที่เพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

๑.๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่

๒.๖ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ ประกอบด้วย นายก้องการการบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๓ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ บรรลุผลตามภารกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ เพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลปรีอใหญ่ และจังหวัดศรีสะเกษได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

- ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
 - ๑.๒ ปัญหาการไม่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่เพียงพอ
 - ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ๒.๑ ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ๒.๒ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
 - ๒.๓ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย
 - ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
 - ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึงปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้และน้ำเพื่อการเกษตร
 - ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
 - ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
 - ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๖.๑ ปัญหาน้ำเสีย และดินเสื่อมจากการใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
 - ๖.๒ ปัญหาขาดแคลนน้ำใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

- ๖.๓ คลองตื่นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุม ทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๔ ราษฎรบุกรุกป่าชุมชนและที่สาธารณะเพื่อทำการเกษตร
- ๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
 - ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ขุดลอกคลอง ทำถนน คสล. วางท่อระบายน้ำ จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
 - ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
 - ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงถนนเชื่อมระหว่างตำบล
 ๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ
 - ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
 - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
 - ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
 ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
 - ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
 - ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
 - ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
 ๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตรกร
 - ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ (คลองอีสานเขียว) และกำจัดวัชพืช
 - ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
 ๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
 - ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
 - ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตต่างๆ
 - ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียและสิ่งปฏิกูลลงคลอง และแหล่งน้ำ
 - ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื่นเขิน และกำจัดวัชพืช
 - ๖.๔ อนุรักษ์ป่าชุมชน เพื่อเป็นแหล่งอาหาร ที่พักผ่อน และความชุ่มชื้นให้แก่ชุมชน
 ๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ และกลุ่มอาสาอื่น ๆ
 - ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๕. การกิจ ภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบวาระองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เป็นองค์กรภาครัฐที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล สามารถบริหารจัดการงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานได้ด้วยตนเอง ๒. มีงบประมาณในการดำเนินการบริหารจัดการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ๓. มีกลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็งและมีการทำงานในระบบของเครือข่าย ๔. ประชาชนมีความพร้อมที่จะได้รับการพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในการประกอบอาชีพและปฏิบัติงานของส่วนรวม ๕. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัยทำให้การติดต่อสื่อสารและการประสานงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ 	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนมีสูงในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. มีพื้นที่ขนาดใหญ่ ทำให้การติดต่อประสานงานยาก การพัฒนาด้านต่างๆไม่ทั่วถึง ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ไม่สะดวกต่อการให้บริการประชาชน
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับการจัดสรรมากขึ้นตามลำดับ ๒. ประชาชนในตำบลมีการประกอบอาชีพทางการเกษตรที่หลากหลายเพื่อสร้างรายได้ให้กับครอบครัวตลอดทั้งปี ๓. มีการส่งเสริมการฝึกอบรมด้านการเกษตรและการพัฒนาอาชีพต่างๆของ อบต.สามารถต่อยอดให้ประชาชนมีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้อย่างต่อเนื่อง 	<p>ภัยคุกคาม (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. อบต. มีพื้นที่ขนาดใหญ่ทำให้การพัฒนาไม่ทั่วถึง ๒. พื้นที่แห้งแล้ง ชาวบ้านประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค ๓. อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจบางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน ๔. การบริหารงานบางเรื่องไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากขัดกับข้อระเบียบกฎหมาย ๕. ประชาชนขาดความเข้าใจในหลักการบริหารงานเพื่อบริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖. การดำเนินการพัฒนาที่มีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นไม่สามารถดำเนินการได้

๑.๔ วิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส/ภัยคุกคาม(SWOT) ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร 	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดการประสานงานความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมยังมีน้อย เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานมีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ไม่ตรงต่อเวลา ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ในระเบียบการบริหารงานพัสดุฉบับ ปี ๒๕๖๐
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ อัตราค่าจ้างเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	<p>ภัยคุกคาม(Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ข่าวสารจากสื่อออนไลน์ที่ขาดการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๗(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๔))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๔))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๓๖(๒๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา 67, 68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2543
 มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านงานส่งเสริมการท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่

การดำเนินการตามแผนพัฒนาตำบลโดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาศักยภาพองค์กรและการปฏิบัติตามแผนนโยบายรัฐบาล (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย ภาคผนวก)

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยมีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง รวมทั้งหมด ๕๙ อัตรา แบ่งเป็น ข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา (พนักงานส่วนตำบล ๒๔ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๑ อัตรา) พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๒ อัตรา

ขอเพิ่มใหม่ ๔ ตำแหน่ง คือ

๑. สำนักงานปลัด พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นิติกร(ปก./ชก) จำนวน ๑ อัตรา
๒. สำนักงานปลัด พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา
๒. กองคลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยพนักงานธุรการจำนวน ๑ อัตรา
๓. กองช่าง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง วิศวกรโยธา(ปก./ชก) จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อให้การบริหารงาน ภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งคำที่แจ้งประกอบการพิจารณาขออนุมัติกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ อำเภออุ้มผาง จังหวัดศรีสะเกษ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย(ภาคผนวก)

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาดังเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

๔.๑ ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑. งานบริหารทั่วไป ๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๓. งานแผนงานและงบประมาณ ๔. งานนิติการ ๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖. งานส่งเสริมการเกษตร ๗. งานกิจการสภา	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑. งานบริหารทั่วไป ๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๓. งานแผนงานและงบประมาณ ๔. งานนิติการ ๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖. งานส่งเสริมการเกษตร ๗. งานกิจการสภา	
๒. กองคลัง ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๑. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓. งานผังเมือง ๔. งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๑. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓. งานผังเมือง ๔. งานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓. งานกิจการโรงเรียน	๔. กองการศึกษา ๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓. งานกิจการโรงเรียน	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๑. งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๒. งานสังคมสงเคราะห์ ๓. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๕. กองสวัสดิการสังคม ๑. งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๒. งานสังคมสงเคราะห์ ๓. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้าง อัตรากำลังใหม่แล้ว ได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้ อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) จะใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งฯ มากรอกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สนองตอบต่อความต้องการของประชาชน โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ (เดิม)

องค์การบริหารส่วนตำบลปือใหญ่ อำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (อำนาจการท้องถิ่น ต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปจ./ชจ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ปจ./ชจ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปจ./ชจ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง(พิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(พิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) (อำนาจการท้องถิ่น ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปจ./ชจ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปจ./ชจ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปจ./ชจ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๓	๒๕๖๒	๒๕๖๑	๒๕๖๓	๒๕๖๒	๒๕๖๑	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) (อำนาจการท้องถิ่น ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปจ./ชจ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา(อำนาจการท้องถิ่น ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปจ./ชจ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(เงินอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม(อำนาจการท้องถิ่น ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ปรับกลุ่มคนชรา เพื่อพัฒนาชุมชนภารกิจ คนงานที่ไม่ใช่เงินอุด
คนงานทั่วไป(ทั่วไป)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
รวม	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๐	๑	๐	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ (ใหม่)

องค์การบริหารส่วนตำบลหรือใหญ่ อำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่						หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น กตอ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(อำนาจการท้องถิ่น คัน)								
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	-	-	-	๑	-	-	+๑	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง(พิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(พิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(อำนาจการท้องถิ่น คัน)								
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑	-	-	+๑	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราจ้าง เดิม	กรอบอัตราจ้างใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๓	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๓	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา อาวุโส	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นายช่างโยธา ปจ./ชจ.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานทั่วไป	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา(ผู้อำนวยการท้องถิ่น ต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปจ./ชจ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑๑	๑๓	๑๓	๑๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(เงินอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม(ผู้อำนวยการท้องถิ่น ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานทั่วไป(ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๖๐	๖๐	๖๐	๖๕	๐	๐	+๕	

65	50	19,719,500	60	60	65	-	+ 5	327,540	353,760	1,303,640	11,046,040	11,460,940	12,315,000
----	----	------------	----	----	----	---	-----	---------	---------	-----------	------------	------------	------------

เงิน +0 +0 +5
ลบ -0 -0 -0

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ ฐาน/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงต่อปี ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า		อัตรา ค่าล่วงคน เพิ่ม/ลด	ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)		ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินต่อปี(1)	2561	2562		2563	2561	2562	2563		2561	2562
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	679,440	1	1	-	18,120	19,440	19,560	697,560	717,000	736,560	(42,620)
2	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	404,640	1	1	-	13,440	13,320	13,320	418,080	431,400	444,720	(30,220)
3	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	271,440	1	1	-	11,160	11,280	11,760	282,600	293,880	305,640	(22,620)
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปลค.	1	1	249,240	1	1	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	(20,770)
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปลค./ชก.	1	-	355,320	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
6	นิติกร	ปลค./ชก.	1	-	-	0	0	+1	-	-	355,320	-	-	355,320	กำหนดเพิ่ม
7	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	1	1	317,520	1	1	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	(26,460)
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	254,280	1	1	-	10,200	10,560	10,800	264,480	275,040	285,840	(21,190)
9	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปลง./ชง.	1	-	297,900	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	1	1	246,360	1	1	-	9,360	9,960	10,200	255,720	265,680	275,880	(19,580)
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	(คุณวุฒิ)	1	1	175,080	1	1	-	7,080	7,320	7,680	182,160	189,480	197,160	(14,590)
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	131,280	1	1	-	5,280	5,520	5,760	136,560	142,080	147,840	(10,940)
13	นักการภารโรง(ผู้มีทักษะ)	(ทักษะ)	1	1	144,240	1	1	-	5,880	6,120	6,360	150,120	156,240	162,600	(12,020)
14	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	(ทักษะ)	1	-	112,800	1	1	-	-	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเต็ม
15	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
16	พนักงานขับรถยนต์(รถยนต์)	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
17	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
18	ยาม	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
19	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
20	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
21	พนักงานสัมพันธ์	(ทั่วไป)	1	-	-	-	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	กำหนดเพิ่ม
22	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	-	435,600	1	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
23	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปลค./ชก.	1	-	355,320	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน พียงคน	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะคงมี ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า	อัตรา ศักยภาพ (เพิ่ม/ลด)		การที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(฿)		2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562		2563
24	นักบริหารจัดเก็บรายได้	บก.	1	288,120	1	1	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	(24,010)	
25	นักบริหารพัสดุ	บก.	1	299,840	1	1	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	(24,970)	
26	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	1	136,200	1	1	-	-	4,200	6,240	6,120	140,400	146,640	152,760	(11,350)	
27	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	1	297,900	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม	
28	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	1	207,240	1	1	-	-	7,320	7,200	7,440	214,560	221,760	229,200	(17,270)	
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คต.๖๕)	1	136,320	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	141,840	147,600	153,600	(11,360)	
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คต.๖๕)	1	164,640	1	1	-	-	6,600	6,960	7,200	171,240	178,200	185,400	(13,720)	
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คต.๖๕)	1	138,000	1	1	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม	
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คต.๖๕)	1	-	-	-	1	+1	-	-	138,000	-	-	138,000	กำหนดเพิ่ม	
33	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	คณ.	1	378,360	1	1	-	-	12,960	13,320	13,440	391,320	404,640	418,080	(28,030)	
34	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	1	-	-	0	1	+1	-	-	355,320	-	-	355,320	กำหนดเพิ่ม	
35	นายช่างโยธา	อ.ส.	1	317,520	1	1	-	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	(26,460)	
36	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	1	297,900	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม	
37	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คต.๖๕)	1	136,080	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	141,600	147,360	153,360	(11,340)	
38	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คต.๖๕)	1	138,000	1	1	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม	
39	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คต.๖๕)	1	126,360	1	1	-	-	5,160	5,280	5,520	131,520	136,800	142,320	(10,530)	
40	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	-	-	-	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	กำหนดเพิ่ม	
41	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	คณ.	1	365,760	1	1	-	-	12,600	12,960	13,320	378,360	391,320	404,640	(26,980)	
42	นักบริหารการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	1	355,320	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม	
43	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	1	240,480	1	1	-	-	7,800	8,040	8,280	248,280	256,320	264,600	(20,040)	
44	ผู้ช่วยนักบริหารการศึกษา	(คต.๖๕)	1	217,440	1	1	-	-	8,760	9,120	9,480	226,200	235,320	244,800	(18,120)	
45	ครู	(คต.2)	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
46	ครู	(คต.2)	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
47	ครู	(คต.2)	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
48	ครู	(คต.2)	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
49	ครู	(คต.1)	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
50	ครู	(คต.2)	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทยะ/ ฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ถือ บัญชี		อัตราแทนที่ คาดว่าจะคงมี ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า	อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด		ภาวะที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินคงเหลือ(1)		2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562		2563
51	ครู	(คศ 2)	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
52	ครู	(คศ 2)	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
53	ครู	(คศ 2)	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
54	ครู	(คศ 1)	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
55	ครู	(คศ 1)	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
56	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คต๗๗)	1	1	40,680	1	1	1	-	-	6,240	6,480	6,720	46,920	53,400	60,120
57	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คต๗๗)	1	1	40,680	1	1	1	-	-	6,240	6,480	6,720	46,920	53,400	60,120
58	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
59	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
60	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
61	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
62	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
63	ผ.อ. กองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	371,760	1	1	1	-	-	12,960	13,440	13,320	384,720	398,160	411,480
64	นักพัฒนาชุมชน	น.ก.	1	1	298,440	1	1	1	-	-	9,600	9,960	10,200	308,040	318,000	328,200
65	คณบดีทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000

- (5) ปริมาณการปรับผลตอบแทน 20 %
- (6) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น
- (7) คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

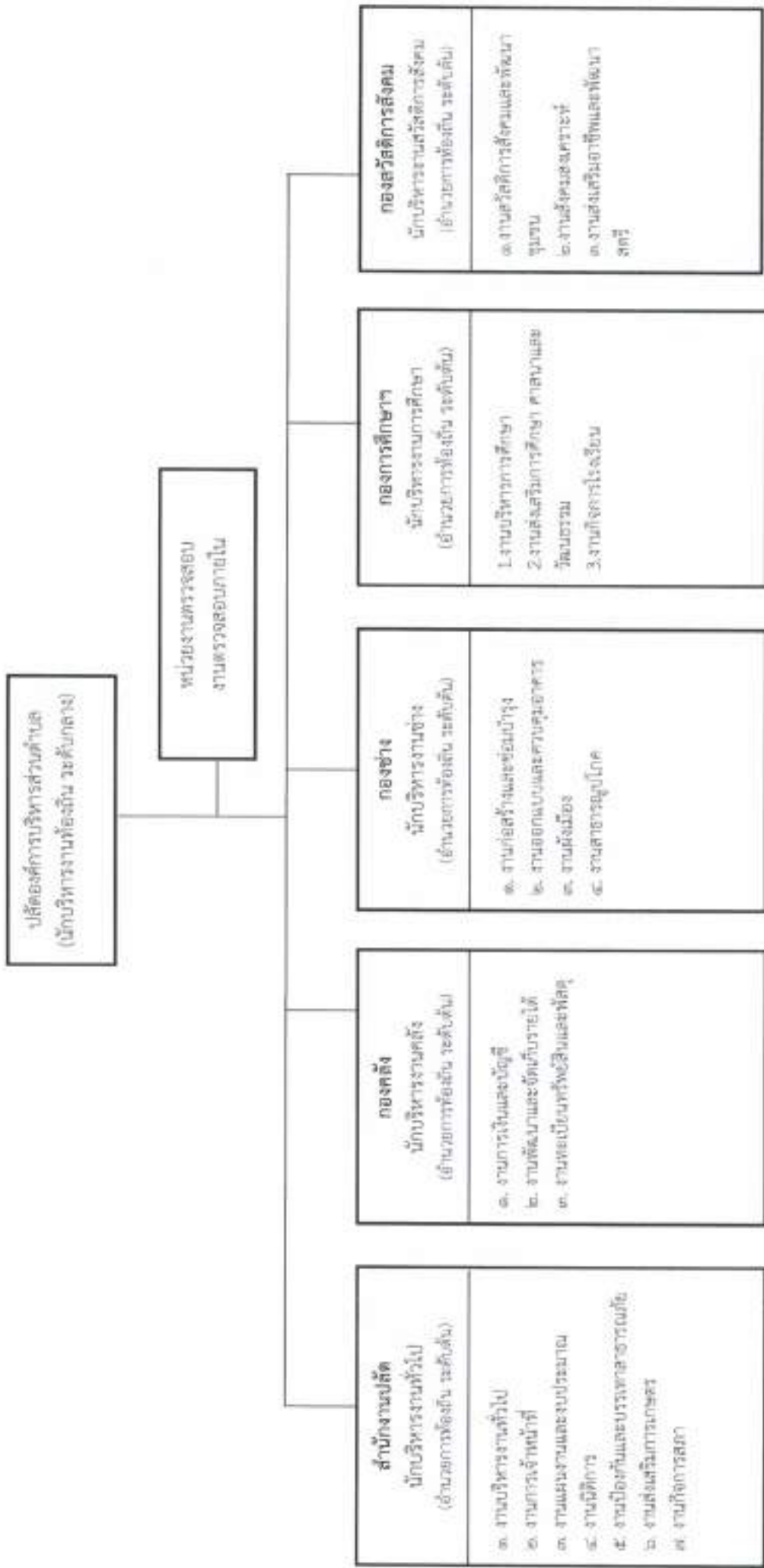
2561	2562	2563
11,046,840	11,400,340	12,826,080
2,209,368	2,280,108	2,565,216
13,256,208	13,680,648	15,391,296
18.87	18.55	19.88

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560	70,238,700	73,750,635	77,438,167
	เพิ่ม 5 %	เพิ่ม 5 %	เพิ่ม 5 %
66,894,000			

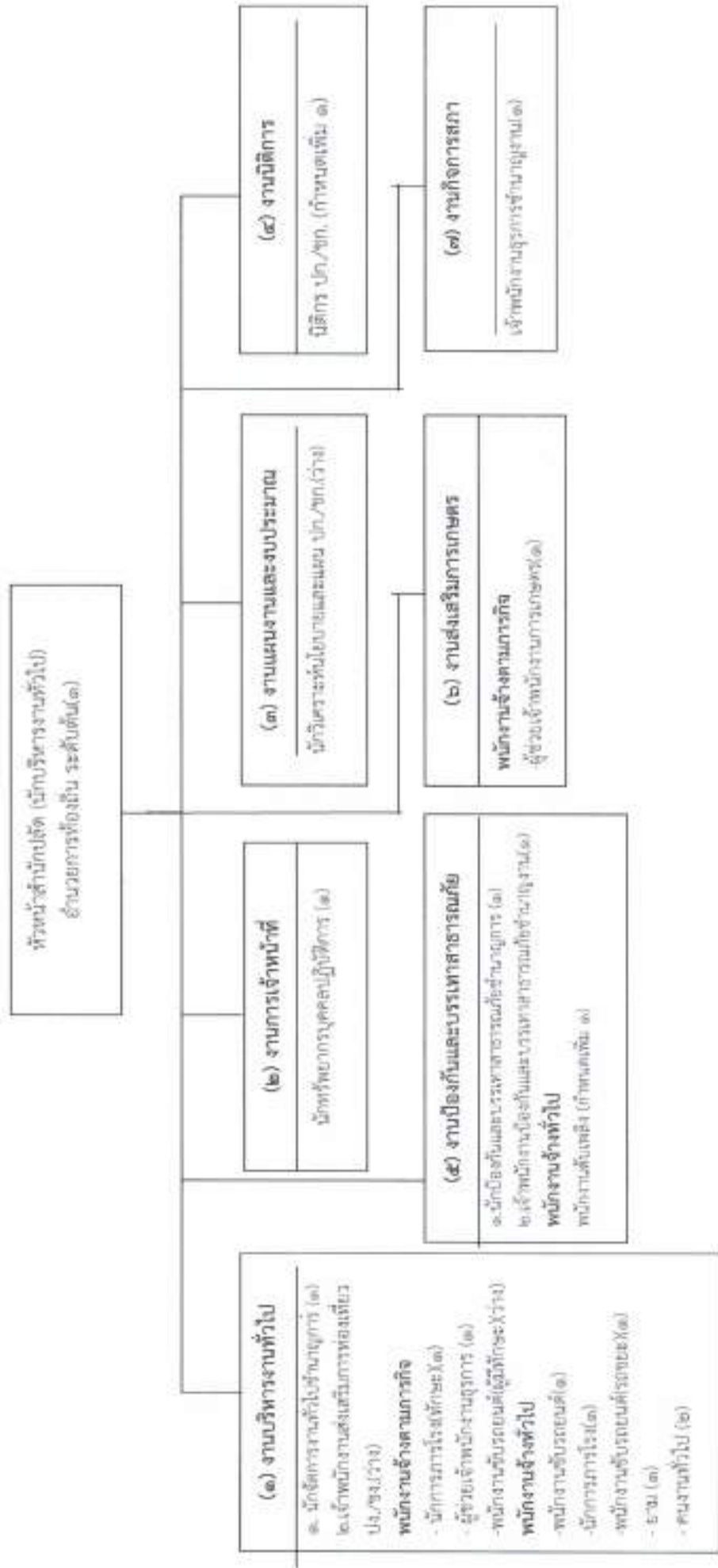
ข้าราชการ มีคนครอง	17	
ข้าราชการ ครอบครัว	7	26
ข้าราชการ พิเศษใหม่	2	
อัตรากำลัง	-	
หนจ. อัตรากำลัง มีคนครอง	8	
หนจ. อัตรากำลัง ครอบครัว	3	12
หนจ. อัตรากำลัง พิเศษใหม่	1	
หนจ. อัตรากำลัง มีคนครอง	12	
หนจ. อัตรากำลัง ครอบครัว	-	14
หนจ. อัตรากำลัง พิเศษใหม่	2	
เงินอุดหนุน	13	13
	65	65

มีคนครอง	37
ครอบครัว	10
พิเศษใหม่	5
เงินอุดหนุน	13
	65

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตราค่าจ้างพนักงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่

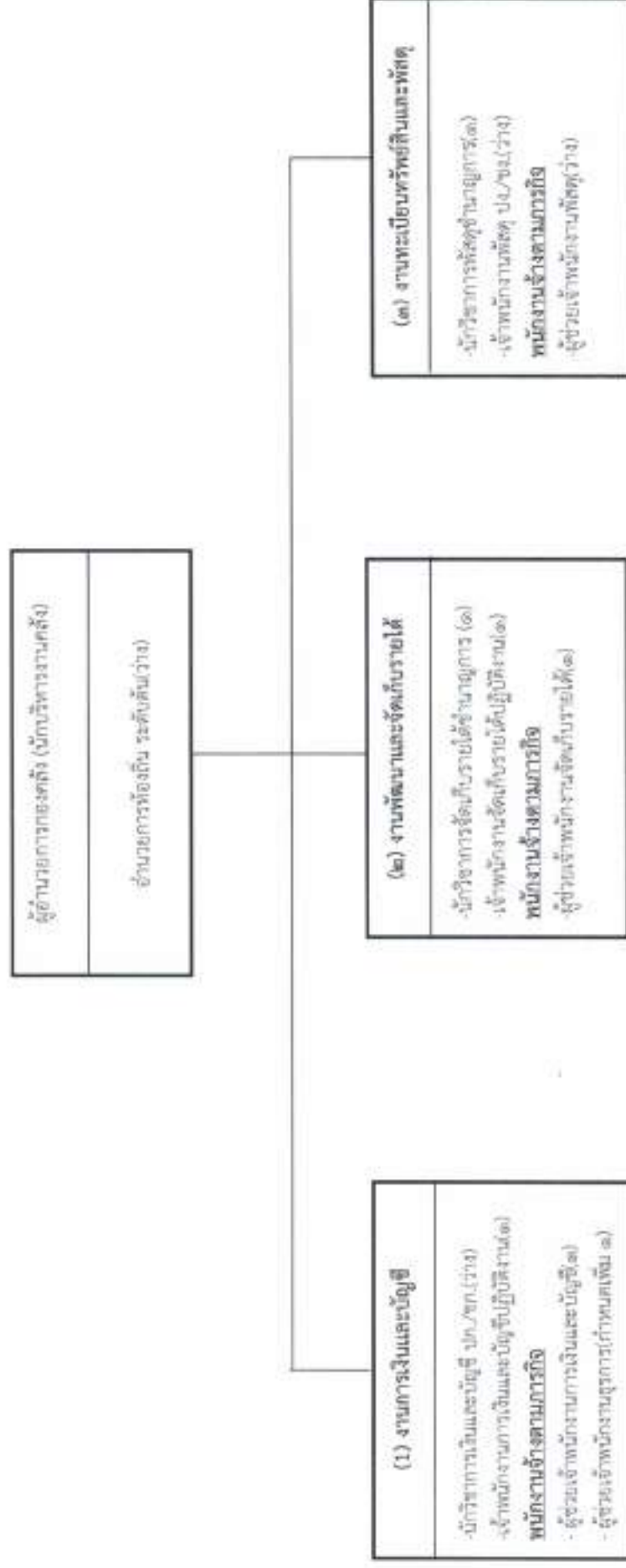


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



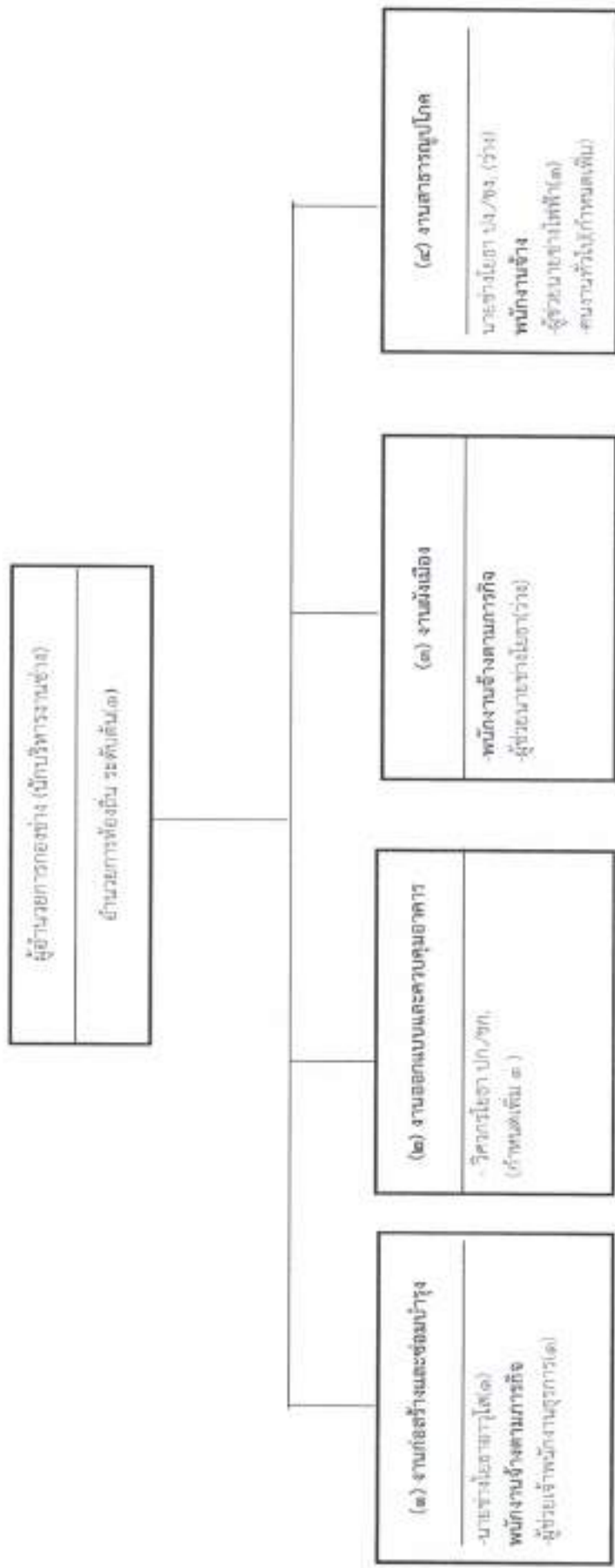
ระดับ	อำนาจการตั้ง	เงี้ยวชาย	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติกร	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	-	-	๒	๑	-	๒	-	-	๓	๖

โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๒	-	-	-	-	๒	๒	-

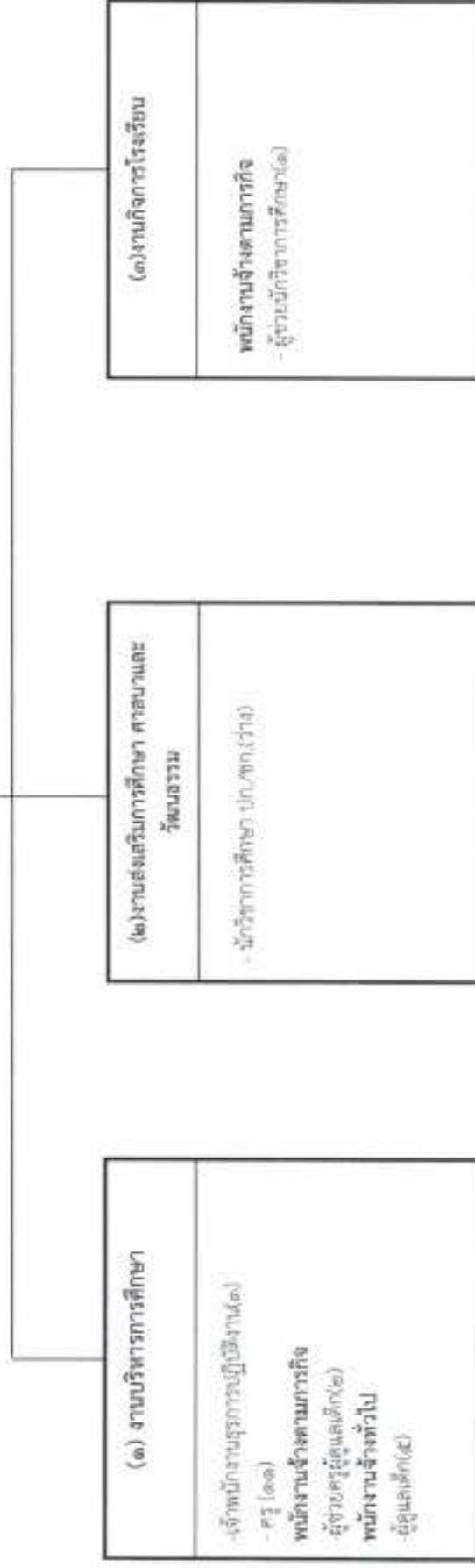
โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อำนาจการต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-

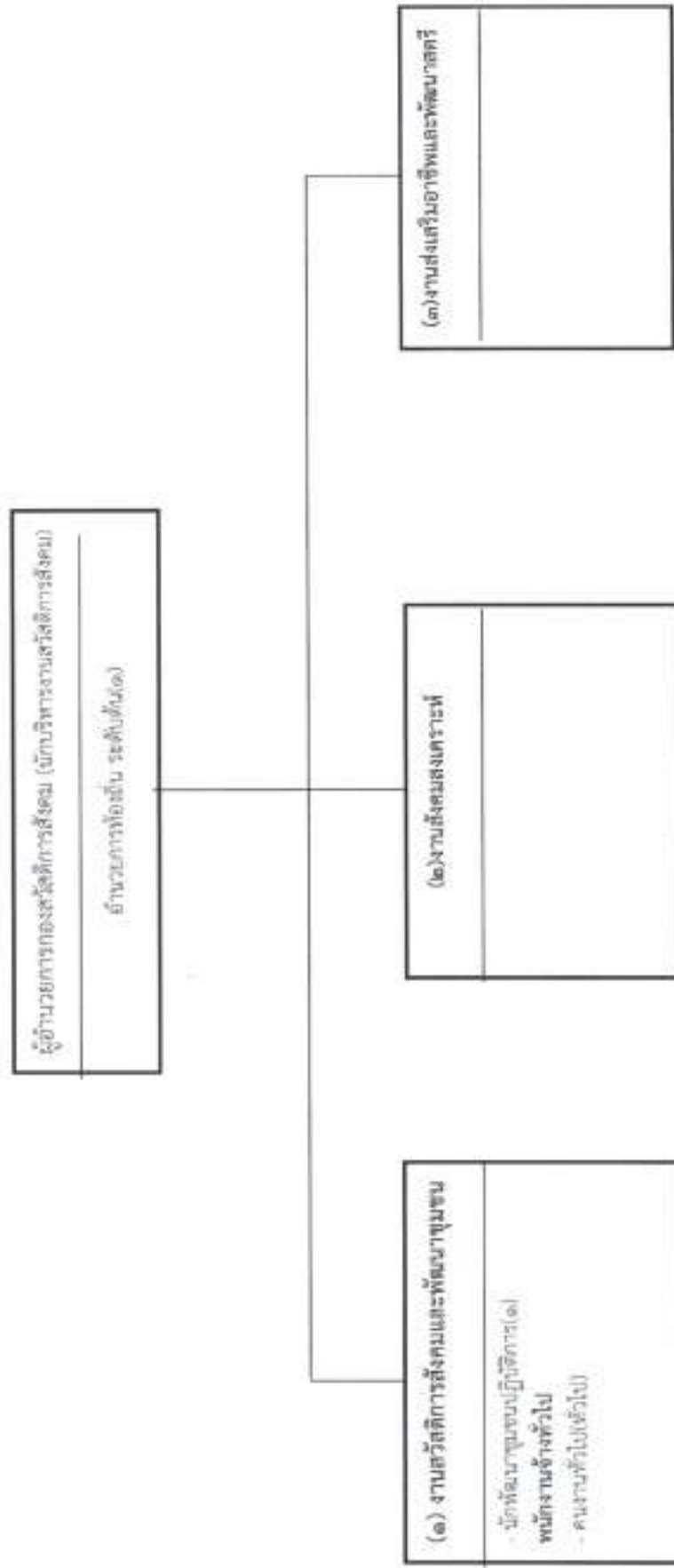
โครงสร้างของกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)
อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น(๓)



ระดับ	อำนาจการ ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติกา ร	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู	ผู้ช่วยครูผู้ดูแล เด็ก(ภารกิจ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป(มคอ.๕)
จำนวน	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓	๓๑	๒	๑	๕

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	ส่วนราชการต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม จริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ยังตระหนักถึงการพัฒนารวมนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ส่วนภาคอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน ในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีทำงานในเชิงรุก เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่เอง และส่งเสริมให้มีการใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นภายในจุดเดียว ประชาชนสามารถใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีการทำงานอย่างมีการเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรม หรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ โนแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชา ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ เรื่อง ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ อำเภอชูชันส์ จังหวัดศรีสะเกษ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ จึงประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ เดือน ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายปอง ปรีอปรีก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่

ที่ ศก ๗๑๓๓๐๑ /๔๖๔

วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่

เรื่องเดิม

แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่
ปรับปรุงครั้งที่ ๒

ข้อเท็จจริง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ ได้ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ไปแล้วนั้น ด้วยสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ เพิ่มจำนวน ๓ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายใน พื้นที่ตำบลปรีอใหญ่ และสนองต่อความต้องการของประชาชน มีการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสม มีการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้าง ในการจัดสรรงบประมาณ มี ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลประโยชน์ต่อประชาชน

ระเบียบ/ข้อกำหนด

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๘ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘
- หนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ข้อเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

หากเห็นชอบโปรดส่งนามอนุมัติ และมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบให้ดำเนินการ ดังนี้

๓. อนุมัติคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓

๒. มอบหมายให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีฯ ดำเนินการจัดทำเอกสารประกอบการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน ๕ ตำแหน่ง คือ นิตินกร พนักงานดับเพลิง(พนักงานจ้างทั่วไป) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ วิศวกรโยธา คนงานทั่วไป

๒. มอบหมายให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีฯ ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ และเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

มาลีจ
(นางสาวมาลี แก้วคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

ลงชื่อ.....




(นายประภาส อภิวงศ์)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่

.....
.....

(ลงชื่อ).....




(นางจุไรรัตน์ เมธาวัชรารกร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่

.....
.....

(ลงชื่อ).....



(นายปอง ปรีอปรัก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่

ที่ ๗๗๕ /๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ ดังนี้

๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่	กรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ โดยคำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล อักษรณงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความจำเป็นและสนองต่อประโยชน์ของประชาชน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายปอง ปรีอปรัก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่