

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)



องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่
อำเภอรามัญ จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน และพัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใดสายงานเริ่มต้นระดับใด และตำแหน่งใด ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย ในการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ จึงได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ และหนังสือสั่งการประกอบกับการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่

เมษายน ๒๕๖๗

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๖
๑๔. ภาคผนวก	๓๗

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อบรรจุอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ ข้อ ๑๘ วรรคสอง กำหนดว่า เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น และได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ แล้วนั้น

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ได้มีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นทั้งด้านการจัดเก็บรายได้ และงานด้านเอกสารทั้งการปฏิบัติงานตามหนังสือสั่งการ และการลงระบบทางอินเทอร์เน็ต รวมถึงภารกิจถ่ายโอน และงานด้านบริการอื่นๆ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการมากขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และผู้ขอรับบริการ จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ โดยขออนุมัติกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงตำแหน่ง ดังนี้

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา

ปรับปรุงตำแหน่ง

จาก สายงานทั่วไป ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เป็น สายงาน วิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ เพื่อให้การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่อง แผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความ เหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐาน ที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดี ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการ ส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการ กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจ ของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงาน ที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ นั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ใกล้เคียงกับองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยละปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลัง

ที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลายาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี X ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,000$ นาที

หมายเหตุ ๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่

ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ อำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลไผ่ อำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ โทรศัพท์ ๐๔๕-๙๖๐๔๓๑

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอราชไศล ระยะทาง ๑๒ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากตัวจังหวัดศรีสะเกษ ทางทิศเหนือ ระยะทาง ๓๘ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลน้ำอ้อม	อำเภอค้อวัง	จังหวัดยโสธร
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลสัมปอ	อำเภอราชไศล	จังหวัดศรีสะเกษ
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลสร้างปี	อำเภอราชไศล	จังหวัดศรีสะเกษ
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลเมืองแคน	อำเภอราชไศล	จังหวัดศรีสะเกษ

ลักษณะภูมิประเทศ ภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม ตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เป็นพื้นที่สำหรับที่อยู่อาศัยประมาณ ๓๕% เป็นพื้นที่สำหรับการเกษตร ๖๐% และมีพื้นที่ส่วนอื่น ๕%

ลักษณะภูมิอากาศ ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงกลางเดือนพฤษภาคม อุณหภูมิประมาณ ๓๕-๔๐ องศาเซลเซียส ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมไปจนถึงเดือนตุลาคม ฝนตกเฉลี่ยประมาณ ๙๐๐ มิลลิเมตร ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ อากาศหนาวอุณหภูมิต่ำสุด ประมาณ ๑๘ องศา

ลักษณะของดิน พื้นที่ตำบลไผ่ มีลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕% ดินลูกรังประมาณ ๑๕% ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐%

๔.๒ ด้านการเมือง/การปกครอง

เขตการปกครอง ตำบลไผ่แบ่งเขตการปกครอง เป็น ๑๒ หมู่บ้าน ซึ่งเป็นหมู่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด โดยมีรายละเอียดดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	ครัวเรือน	ผู้นำหมู่บ้าน
๑	บ้านไผ่	๑๖๕	๒๑๐	๓๗๕	๑๑๗	นายสัญญา หินกอง
๒	บ้านดอนมะเกลือ	๑๘๗	๒๑๓	๔๐๐	๑๐๕	นายกังวาน รัตนวัน
๓	บ้านหนองคูม	๑๙๘	๒๒๑	๔๑๙	๑๑๕	นางสาวอรทัย บริบาล
๔	บ้านเมียง	๒๗๑	๒๔๘	๕๑๙	๑๒๑	นายบุญมี พันธุ์ศรี
๕	บ้านคูสระ	๓๖๑	๓๘๘	๗๔๙	๑๗๘	นายวิเศษฐ์ แวนแก้ว
๖	บ้านหนองยาง	๒๐๔	๑๙๕	๓๙๙	๙๒	นายธนากร พรหมลา
๗	บ้านคูสระน้อย	๓๑๙	๓๒๙	๖๔๘	๑๖๑	นายบุญจันทร์ นนทะวงษ์
๘	บ้านหัวหนอง	๑๕๓	๑๔๙	๓๐๒	๘๘	นายบุญยืน อรรถบุตร
๙	บ้านไผ่	๑๗๑	๑๖๘	๓๓๙	๑๐๕	นายยุพัก จันทะพันธ์
๑๐	บ้านคูสระใหม่	๑๙๔	๒๐๓	๓๙๗	๙๒	นายศิลป์ชัย แวนแก้ว
๑๑	บ้านไผ่	๑๐๙	๑๒๒	๒๓๑	๕๗	นางสาววรรดา เภาสวรรค์
๑๒	บ้านดอนกลาง	๙๑	๘๓	๑๗๔	๔๔	นายสายัน พันธุ์ศรี
รวมทั้งหมด		๒,๔๒๓	๒,๕๒๙	๔,๙๕๒	๑,๒๗๕	

ที่มา : ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง (ทะเบียนราษฎร์)

๔.๓ สภาพทางสังคม

การศึกษา

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ จำนวน ๑ แห่ง
๒. โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่
 - โรงเรียนบ้านไผ่
 - โรงเรียนบ้านคูสระ
 - โรงเรียนบ้านเมียงแคนดอน
๓. โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่
 - โรงเรียนไผ่งามพิทยาคม

สาธารณสุข

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไผ่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลไผ่ อำเภอราชสีห์ จังหวัดศรีสะเกษ รับผิดชอบในเขตพื้นที่ หมู่ที่ ๑ - ๑๒ ตำบลไผ่

ความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน

- ศูนย์ อปพร.	จำนวน ๑ แห่ง
- ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย อบต.ไผ่	จำนวน ๑ แห่ง
- ที่ทำการตำรวจผู้รับใช้ชุมชน	จำนวน ๑ แห่ง

ในการกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นๆ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชนไม่ว่าจะเป็นทางโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยแบ่งเป็นปัญหาและความต้องการด้านต่างๆ ของประชาชน ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ถนนชำรุดเสียหายและเป็นหลุมเป็นบ่อ
- (๒) บ้ายและเครื่องหมายจราจรมีไม่เพียงพอ
- (๓) เส้นทางคมนาคมยังเชื่อมต่อกันไม่ครอบคลุม
- (๔) ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะไม่เพียงพอ
- (๕) ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะชำรุด
- (๖) ถนนไม่มีท่อระบายน้ำทำให้น้ำเกิดท่วมขัง
- (๗) น้ำประปาไม่เพียงพอต่อการอุปโภค - บริโภค
- (๘) ขยายเขตน้ำประปายังไม่ครอบคลุมพื้นที่

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) กลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็ง
- (๒) ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- (๓) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- (๔) ขาดการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการขายสินค้าในตำบลที่ทันสมัย
- (๕) ขาดการส่งเสริมให้มีการลงทุน ประกอบอาชีพในครัวเรือนเศรษฐกิจชุมชน

๓. ปัญหาด้านสังคม

- (๑) ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน
- (๓) คนสูงอายุขาดการดูแลมากขึ้น เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจที่ทุกคนต้องแก่งแย่งกัน
- (๔) การช่วยเหลือผู้ป่วยเอดส์ และผู้พิการ เพื่อให้พึ่งตนเองและอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างไม่ครอบคลุม
- (๕) ประชาชนมีหนี้สินจากการซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- (๑) ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน
- (๒) ขาดความเข้มแข็งขององค์กรประชาชน
- (๓) ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในทางการเมือง
- (๔) ประชาชนไม่สนใจทางการเมือง - การบริหาร
- (๕) ประชาชนไม่รู้กฎหมาย ขาดการประชาสัมพันธ์
- (๖) ยังมีการซื้อสิทธิขายเสียงในการเลือกตั้ง
- (๗) ระบบ IT ไม่ทันสมัย
- (๘) เครื่องคอมพิวเตอร์ในสำนักงานยังไม่เพียงพอ
- (๙) การจัดเก็บรายได้ยังไม่ทั่วถึง

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การทิ้งขยะไม่เป็นที่เป็นทางสร้างมลภาวะทางกลิ่น
- (๒) มีการบุกรุกพื้นที่ป่าชุมชน
- (๓) ขาดการอบรมให้ความรู้ประชาชนในการอนุรักษ์ ป่ากัน และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- (๑) ขาดการส่งเสริมคุณภาพและสุขภาพให้ประชาชน
- (๒) การควบคุมโรคติดต่อยังไม่ทั่วถึง
- (๓) วัคซีนและอุปกรณ์ในการควบคุมโรคไม่เพียงพอ
- (๔) ไม่มีสถานที่ออกกำลังกายหรือสวนสาธารณะ
- (๕) ขาดการตรวจสอบสุขภาพอนามัยชาวบ้านอย่างทั่วถึง
- (๖) ขาดบุคลากรรับผิดชอบโดยตรง

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- (๑) ขาดการสนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาที่มีอยู่ในชุมชน
- (๒) ขาดกองทุนส่งเสริมการศึกษา
- (๓) ขาดแหล่งให้ความรู้ในตำบล
- (๔) ขาดการส่งเสริมเอกลักษณ์ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๕) ขาดการฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
- (๖) โรงเรียนขาดแคลนอุปกรณ์กีฬา
- (๗) โรงเรียนขาดแคลนอุปกรณ์และการเรียนการสอนที่ทันสมัย

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาอำเภอ เพื่อให้แนวทางในการพัฒนามุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกัน ร่วมกับผลการพัฒนาที่ผ่านมา นำมาปรับปรุงให้แนวทางการพัฒนานั้นเหมาะสมกับท้องถิ่น และปัญหาด้านต่างๆ จากการจัดทำแผนพัฒนา คณะผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ จึงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

๑. วิสัยทัศน์ในการพัฒนา (Vision)

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์จึงเป็นหลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรือง และยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่

“เศรษฐกิจดี การบริการสาธารณะสะดวกทั่วถึง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ”

วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ

“ ดินแดนเกษตรปลอดภัย การค้าและการท่องเที่ยวครบวงจร ”

๒. พันธกิจ (Mission) ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ได้กำหนดพันธกิจ ซึ่งได้วิเคราะห์ศักยภาพและการประเมินสถานการณ์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จากความต้องการ/ความคาดหวัง และได้แสดงลักษณะหรือขอบข่ายในการดำเนินงานการบริหาร และจัดบริการสาธารณะเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง

๑. สร้าง ปรับปรุง และซ่อมแซมระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ที่มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐาน
๒. รักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน ให้เกิดความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ส่งเสริมการประกอบอาชีพหลักและอาชีพเสริมในชุมชน
๔. จัดทำแผนชุมชน
๕. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง การบริหารการตรวจสอบ และร่วมดำเนินการของ อบต.
๖. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๗. จัดระบบการจัดการด้านสาธารณสุขให้ครอบคลุม
๘. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของผู้นำชุมชนในทุกระดับ
๙. ส่งเสริมสวัสดิการทางสังคมและเบี้ยยังชีพให้แก่ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ด้อยโอกาส
๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับในพื้นที่ อย่างเป็นระบบ เชื่อมโยง และต่อเนื่อง

รักษาสิ่งแวดล้อม

๑. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้แก่ เด็ก เยาวชน และประชาชน
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า
๓. การจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบและครบวงจร

ทำนุบำรุงศาสนา

๑. จัดงานส่งเสริมประเพณีสำคัญทางศาสนา
๒. จัดอบรมทางพุทธศาสนาให้แก่เยาวชนและประชาชน
๓. ปลูกฝังและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรมและจริยธรรมพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทาง แก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกด้าน นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็น บุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนา เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น โดยยึดหลักตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข ปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ตามหลัก SWOT ได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. อำนาจหน้าที่โครงสร้างและการแบ่งงาน

การแบ่งงานในปัจจุบันแบ่งออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน แต่ละส่วนราชการแบ่งเป็น งาน พร้อมมีภารกิจที่รับผิดชอบชัดเจนตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ทุกส่วนงานมีความรับผิดชอบ ที่ชัดเจน ภายใต้การควบคุมตรวจสอบ ตามลำดับชั้นจากหัวหน้าส่วน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล และนายก องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกลั่นกรอง ตรวจสอบความถูกต้องของงานได้ มีโอกาสผิดพลาดน้อย

โครงสร้างและการแบ่งส่วนงาน มีการแบ่งมอบอำนาจตามภาระหน้าที่ เป็นการกระจายอำนาจจาก ระดับบนลงสู่ระดับล่าง มอบการตัดสินใจภายใต้บทบาทและหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีแนวทางเป็นไป ภายใต้กฎหมาย เป็นการเพิ่มความคล่องตัวในการจัดการ สามารถติดตามประเมินผลได้ในส่วนหนึ่ง

๒. ระบบงาน ระบบการวางแผนโครงการ

ระเบียบ กฎหมาย บางตัวเอื้อให้ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอิสระในการบริหารจัดการท้องถิ่น ตามศักยภาพของตนเอง ทำให้ชุมชนได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการของคนในชุมชน ในรูปการจัดทำเป็น โครงการ/กิจกรรม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจากการจัดทำประชาคมแผนพัฒนาฯ และการจัดทำ แผนชุมชนในทุกปี

ระบบงานมีความเป็นเอกภาพ เนื่องจากงานแต่ละงานมีคู่มือและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แสดงเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน และมีตำแหน่งที่เกื้อกูลกันสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานอื่นที่มีลักษณะ ใกล้เคียงกันได้ เมื่อบุคลากรงานใดงานหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่อยู่

๓. การบริหารงานบุคคล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น และชัดเจน ทำให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างรวดเร็วตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย การเลื่อนระดับ ตลอดจนการเปิดรับพนักงานจ้าง เมื่อมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำของแต่ละงาน ทั้งนี้ อยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ องค์การบริหารส่วนตำบล มีการปรับปรุงอัตรา/ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานและตำแหน่งหน้าที่ เพราะผ่านกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง ตามมาตรฐานของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนั้น ๆ ที่เปิดสอบคัดเลือก และเมื่อได้รับการบรรจุ แต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว ให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ โดยการส่ง เข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม ศึกษาดูงานนอกสถานที่

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ด้านการเงินการคลังและงบประมาณ

เงินรายได้ไม่เพียงพอกับการบริหารจัดการ และการพัฒนาพื้นที่ที่รับผิดชอบ (ภาระหน้าที่ที่จะต้อง ต้องใช้งบประมาณมากกว่างบประมาณรายรับในแต่ละปี) จากโครงสร้างของเงินรายได้ตามงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ เห็นได้ชัดว่าแหล่งที่มาของรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากภาษีจัดสรรและเงินอุดหนุนจาก ภาครัฐเป็นหลัก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้จากกิจการหรือทรัพย์สินน้อยมาก การจัดเก็บภาษีอากร ในแต่ละปีมีเงินรายได้จากภาษีบำรุงท้องที่และภาษีโรงเรือนเท่านั้น เป็นเงินจำนวนไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับตำบล ใกล้เคียงอื่น ๆ เนื่องจากแหล่งที่ตั้งของตำบล สภาพภูมิศาสตร์เอื้อต่อการทำเกษตรกรรมแต่ไม่เอื้อในการทำธุรกิจ พาณิชยกรรมอื่น ๆ องค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะใช้เป็นค่าใช้จ่ายในโครงการที่จะพัฒนา (หลังหักรายจ่ายประจำ) ทำให้มีโครงการ/กิจกรรม ที่ค้างค้ำสะสมมานานตั้งแต่จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อขาดงบประมาณ ทำให้มีปัญหาต่าง ๆ ตามมาอีกมาก เช่น การจัดหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็น การขาดความพร้อมในด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ทำให้การบริการเกิดความล่าช้า

๒. ด้านการบริหารและการวางแผนพัฒนา

การบริหารจัดการพัฒนาพื้นที่ขาดประสิทธิภาพเนื่องจากโครงการ/กิจกรรมที่มาจากกระบวนการ จัดทำแผนพัฒนา อบต. มีจำนวนมากกว่างบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

๓. การบริหารงานบุคคล

บุคลากรทุกระดับ รวมทั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความรู้ใหม่ ๆ โดยเฉพาะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ทำให้เกิดความล่าช้าและการทำงานซ้ำซ้อน

๔. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร

๑) ขาดเครื่องจักรกลและเครื่องมือเครื่องใช้สมัยใหม่ ที่จะนำมาใช้งาน สำหรับที่มีใช้งานปัจจุบัน ทั้งประสิทธิภาพและคุณภาพต่ำ ไม่เอื้ออำนวยความสะดวก และมีจำนวนไม่เพียงพอกับความจำเป็นต้องใช้งาน

๒) ไม่มีแผนปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและระบบเครือข่าย (Network) ในระยะยาวทั้งใน ด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Hardware and Software) และด้านเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประสิทธิภาพในอนาคต และลดค่าใช้จ่ายในระยะยาว

โอกาส (Opportunities)

กฎหมาย พ.ร.บ. และระเบียบต่าง ๆ

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอิสระในการบริหารจัดการและการพัฒนาพื้นที่ สามารถบริหารงบประมาณงาน และกำลังคน ได้ตามศักยภาพ และภายใต้กฎหมายที่กำหนดนโยบายรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาตำบลให้ครอบคลุมทุกด้านและทุกพื้นที่ รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และมีส่วนร่วมในการจัดการชุมชนเป็นหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีความรู้ความเข้าใจ ในความต้องการของประชาชนในตำบลเป็นอย่างดี สามารถตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นเร่งด่วนเมื่อประชาชนประสบภัยฉุกเฉินได้อย่างทันทั่วถึง ความสามัคคีของประชาชนในตำบลเอื้อให้มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในการดำเนินงานพัฒนาตำบล รวมถึงทำให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีเสถียรภาพ การปฏิรูประบบราชการ แบบบูรณาการ ทำให้การบริหารจัดการและพัฒนาตำบลเป็นไปตามกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมลักษณะชุมชนชนบทธรรมนิยมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม เป็นเอกภาพ และยังคงอัตลักษณ์ของท้องถิ่น ทั้งในด้านภาษาถิ่น ศาสนา และชุมชนญาติพี่น้อง ที่มีความเป็นกันเองและกลมเกลียวกันภายในกลุ่ม

อุปสรรค (Threats)

๑. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี

ความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร ทำให้เด็กและเยาวชน รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม มาใช้ในชีวิตประจำวันที่ผิด ๆ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคมตามมา เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาผลการศึกษาดำเนินการ การไม่ศึกษาต่อ ทำให้ภาคราชการต้องใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าวทำให้เสียโอกาสที่จะเอางบประมาณส่วนนี้ไปพัฒนาพื้นที่ด้านอื่นๆ

๒. งบประมาณจัดสรรและงบอุดหนุน

รัฐบาลมีแนวโน้มลดงบประมาณจัดสรร และงบอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาน้อยลง

๓. นโยบายรัฐบาล

มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเกิดขึ้นหลายครั้ง ทำให้รัฐบาลขาดเสถียรภาพ นโยบายเปลี่ยนไปตามยุคตามสมัยและวาระทางการเมือง ทำให้การพัฒนาในบางด้านไม่ต่อเนื่องขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องบางตัวไม่มีความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลได้ จึงนำผลจากการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT มากำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การสนับสนุนโรงพยาบาลประจำตำบล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสาน และฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร
- (๗) การผังเมือง
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหกรณ์
- (๔) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๖) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๗) ให้มีตลาด

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (๖) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- (๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๘) การควบคุม และตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ เป็นสำคัญ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๖.๑ การกิจหลัก

- ๖.๑.๑ การพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมสนับสนุนการจัดบริการทางสังคม การสังคมสงเคราะห์ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็กและผู้ด้อยโอกาส
- ๖.๑.๒ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๓ การพัฒนาคุณภาพคน สังคม สร้างความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๖.๑.๔ การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
- ๖.๑.๕ สร้างความเข้มแข็งของภาคประชาชน สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่น
- ๖.๑.๖ การพัฒนาสวัสดิการสังคม และความมั่นคงของมนุษย์
- ๖.๑.๗ การส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๘ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๑.๙ การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ อนามัยและสิ่งแวดล้อม

๖.๒ การกิจรอง

- ๖.๒.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒.๒ การพัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน
- ๖.๒.๓ การพัฒนาระบบการสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย และจัดการเพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
- ๖.๒.๔ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๒.๕ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่ ๑) สำนักปลัด ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน โดยส่วนราชการ ข้อ ๑-๔ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการ ข้อ ๕ มีฐานะต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๒๓ อัตรา พนักงานจ้างทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา แบ่งเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๓ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ มีความเหมาะสมแล้ว หากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.ไผ่	๕	๒๐	๑๙	
๒	อบต.หนองหมี	๕	๒๖	๒๑	
๓	อบต.สร้างป่า	๖	๒๖	๑๕	
๔	อบต.เมืองแคน	๖	๓๐	๒๒	

แต่เนื่องจากภาระงานในส่วนการจัดเก็บรายได้ และงานเอกสาร ของ กองคลัง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และปรับปรุงตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระงาน และภารกิจที่ต้องดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้าง ดังนี้

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ได้กำหนดโครงสร้างให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสถาปัตยกรรมและผังมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสถาปัตยกรรมและผังมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานควบคุมผังเมือง - งานวางผังพัฒนาเมือง	๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานควบคุมผังเมือง - งานวางผังพัฒนาเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริการวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผล - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริการวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผล - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน - ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร - ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงินการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การเก็บรักษาพัสดุ - ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน(ย้าย) ๑ พ.ค.๖๗
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	โอน(ย้าย) ๑ พ.ค.๖๗
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (บัญชีกรมฯ)
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	-	-	-	-	- ๑	-	-	ว่าง (ยุบ)
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ปรับปรุงจาก สายทั่วไป
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> (๐๘) <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ไผ่</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู	- ๒	๑ ๒	๑ ๒	๑ ๒	- -	- -	- -	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๙	๔๖	๔๖	๔๖	-๑ +๒	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การดำเนินงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอราชพฤกษ์ จังหวัดศรีสะเกษ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๐	๕๔,๘๐๔.๐๐	๑๖,๘๐๐.๐๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๑๖,๘๐๐.๐๐	๑๖,๘๐๐.๐๐	๑๖,๘๐๐.๐๐	๑๖,๘๐๐.๐๐	๑๖,๘๐๐.๐๐	๑๖,๘๐๐.๐๐	ว่าง (บัญชีบริหารฯ)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔,๘๐๔.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๓๗,๖๐๐.๐๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๓๗,๖๐๐.๐๐	๓๗,๖๐๐.๐๐	๓๗,๖๐๐.๐๐	๓๗,๖๐๐.๐๐	๓๗,๖๐๐.๐๐	๓๗,๖๐๐.๐๐	
๔	สำนักงานปลัด อบต.																		
		หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖,๒๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐.๐๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๒๔,๑๔๐.๐๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๒๔,๑๔๐.๐๐	๒๔,๑๔๐.๐๐	๒๔,๑๔๐.๐๐	๒๔,๑๔๐.๐๐	๒๔,๑๔๐.๐๐	๒๔,๑๔๐.๐๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๕,๕๕๐.๐๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๔๕,๕๕๐.๐๐	๔๕,๕๕๐.๐๐	๔๕,๕๕๐.๐๐	๔๕,๕๕๐.๐๐	๔๕,๕๕๐.๐๐	๔๕,๕๕๐.๐๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๕,๕๕๐.๐๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๔๕,๕๕๐.๐๐	๔๕,๕๕๐.๐๐	๔๕,๕๕๐.๐๐	๔๕,๕๕๐.๐๐	๔๕,๕๕๐.๐๐	๔๕,๕๕๐.๐๐	
๘	นักวิชาการ	ชก.	๑	๑	๔๖,๒๐๐.๐๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๔๖,๒๐๐.๐๐	๔๖,๒๐๐.๐๐	๔๖,๒๐๐.๐๐	๔๖,๒๐๐.๐๐	๔๖,๒๐๐.๐๐	๔๖,๒๐๐.๐๐	ว่าง (บัญชีบริหารฯ)
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ชง.	๑	๐	๒๔,๗๕๐.๐๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๒๔,๗๕๐.๐๐	๒๔,๗๕๐.๐๐	๒๔,๗๕๐.๐๐	๒๔,๗๕๐.๐๐	๒๔,๗๕๐.๐๐	๒๔,๗๕๐.๐๐	ว่าง (บัญชีบริหารฯ)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๘,๖๐๐.๐๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๑๘,๖๐๐.๐๐	๑๘,๖๐๐.๐๐	๑๘,๖๐๐.๐๐	๑๘,๖๐๐.๐๐	๑๘,๖๐๐.๐๐	๑๘,๖๐๐.๐๐	
๑๑	พนักงานช่างเทคนิค																		
		ผอ.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๘,๖๐๐.๐๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๑๘,๖๐๐.๐๐	๑๘,๖๐๐.๐๐	๑๘,๖๐๐.๐๐	๑๘,๖๐๐.๐๐	๑๘,๖๐๐.๐๐	
๑๒	ผอ.เจ้าพนักงานการเกษตร (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๕,๐๘๐.๐๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	
๑๓	ผอ.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๕,๐๘๐.๐๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	
๑๔	ผอ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๕,๐๘๐.๐๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	
๑๕	ผอ.เจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๕,๐๘๐.๐๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	๑๕,๐๘๐.๐๐	
๑๖	พนักงานช่างทั่วไป																		
		การโรง	-	๑	๑	๑๐,๐๐๐.๐๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	
๑๗	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๐,๐๐๐.๐๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	
๑๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐,๐๐๐.๐๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	
๑๙	แม่บ้าน	-	๑	๑	๑๐,๐๐๐.๐๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐	

การวิเคราะห์การดำเนินงานตามโครงการพัฒนาระบบงานด้านข้อมูล องค์การบริหารส่วนตำบลโนน อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๓)

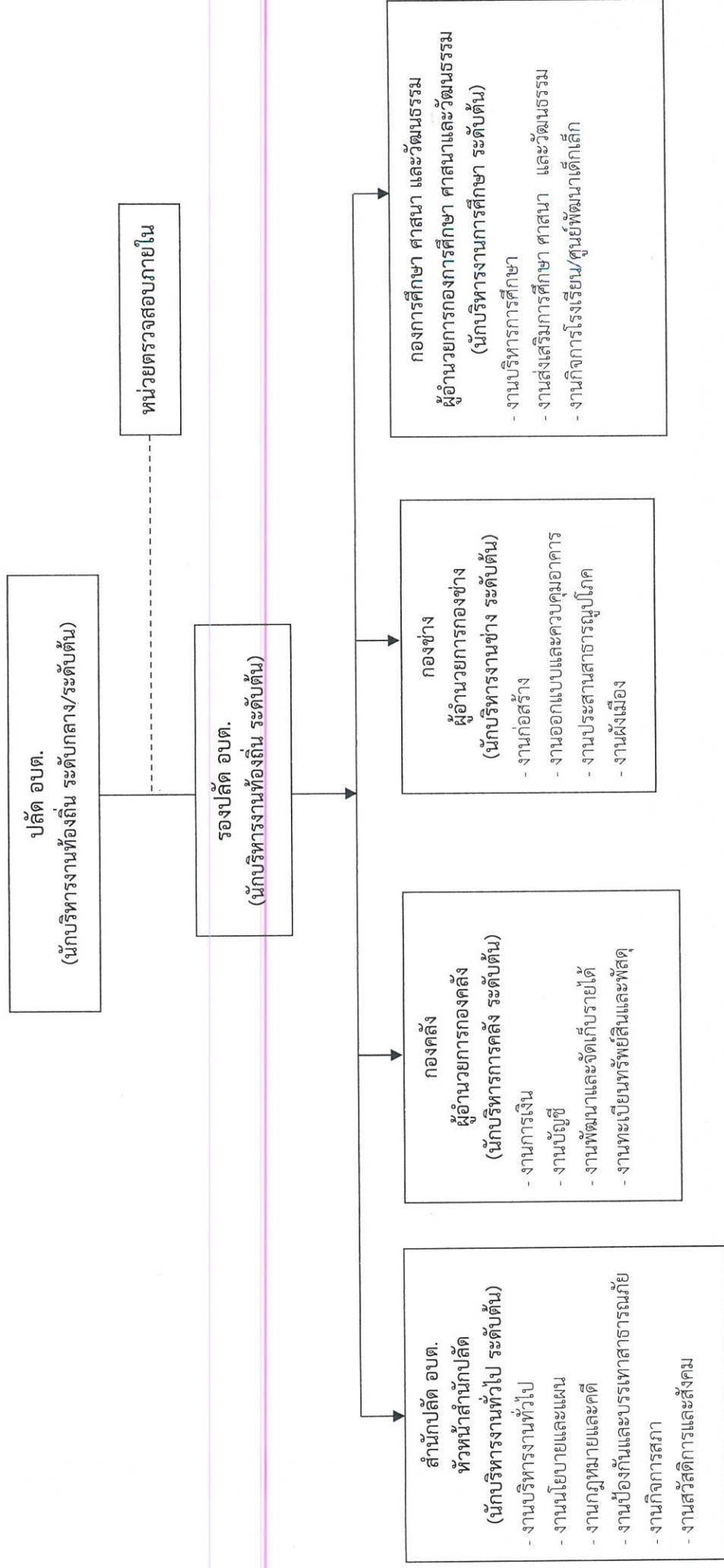
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม/ลด				การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๘)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม/ลด		การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)		ค่าใช้จ่ายรวม (๘)									
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
การตรวจราชการกรม กองตรวจการคลัง กองบริหารงานด้านบัญชี กองบริหารงานด้านภาษี กองบริหารงานด้านเงิน กองบริหารงานด้านทรัพย์สิน กองบริหารงานด้านกฎหมาย กองบริหารงานด้านต่างประเทศ กองบริหารงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กองบริหารงานด้านสิ่งแวดล้อม กองบริหารงานด้านพลังงาน กองบริหารงานด้านเกษตรกรรม กองบริหารงานด้านอุตสาหกรรม กองบริหารงานด้านพาณิชย์ กองบริหารงานด้านแรงงาน กองบริหารงานด้านสังคม กองบริหารงานด้านวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านศาสนา กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรม กองบริหารงานด้านการศึกษา กองบริหารงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กองบริหารงานด้านสุขภาพ กองบริหารงานด้านกีฬา กองบริหารงานด้านนันทนาการ กองบริหาร																							

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องเพิ่มขึ้น			กำลังคนที่ต้องการ			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องเพิ่มขึ้น			กำลังคนที่ต้องการ			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๓๙	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑	๔๒๔,๒๔๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔,๔๔๐	๔๔,๔๔๐	๔๔,๔๔๐	๔๔,๔๔๐	๔๔,๔๔๐	๔๔,๔๔๐		
๔๐	นักวิชาการศึกษา	ป.ก	๑	๒๕๓,๖๘๐	๐		๑	๑	๐	๐	๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐		
๔๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	+	๑	๑	๐	๐	๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	กำหนดเพิ่ม	
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
๔๓	ครู		๒	๐	๐	๐	๒	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
๔๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑๐๒,๘๐๐	๐		๑	๑	๐	๐	๐	๔,๒๐๐	๔,๒๐๐	๔,๔๔๐	๑๐๖,๕๖๐	๑๑๑,๕๖๐	๑๑๑,๕๖๐	๑๑๑,๕๖๐	๑๑๑,๕๖๐	เงินอุดหนุน/บ.ท้องถิ่น	
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑๐๔,๐๐๐	๐		๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐ บ.ท้องถิ่น	
C	รวม		๔๖	๑,๐๖๕,๘๔๐	๓๗๘,๐๐๐		๔๕	๔๕	๐	๐	๐	๓๓๑,๘๘๐	๓๔๒,๖๐๐	๓๕๕,๒๐๐	๑๑,๐๖๕,๘๖๐	๑๑,๔๐๐,๘๖๐	๑๑,๔๐๐,๘๖๐	๑๑,๔๐๐,๘๖๐	๑๑,๔๐๐,๘๖๐		
D	ประมาณการประโยชน์ต่อแผนอื่น ๑๕%																			๑,๗๖๔,๕๔๔	
E	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งหมด																			๑๓,๕๖๘,๒๐๔	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																			๔๑,๗๖๕,๕๔๔	
F	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			๓๐,๙๔๒	

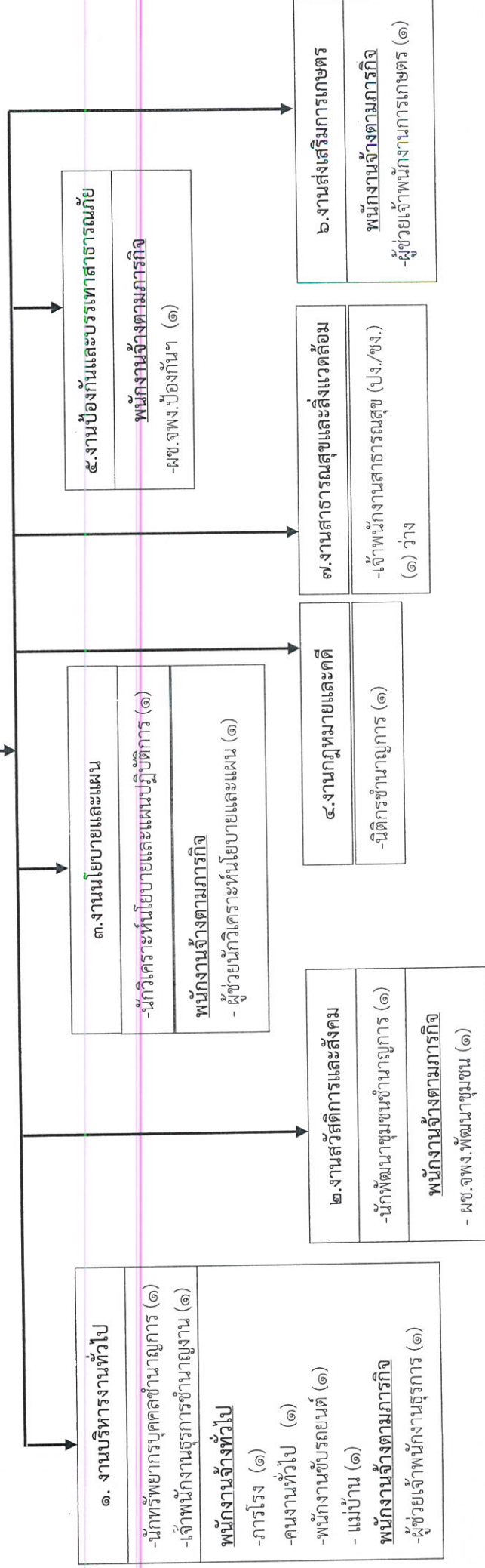
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.สามัญ



โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

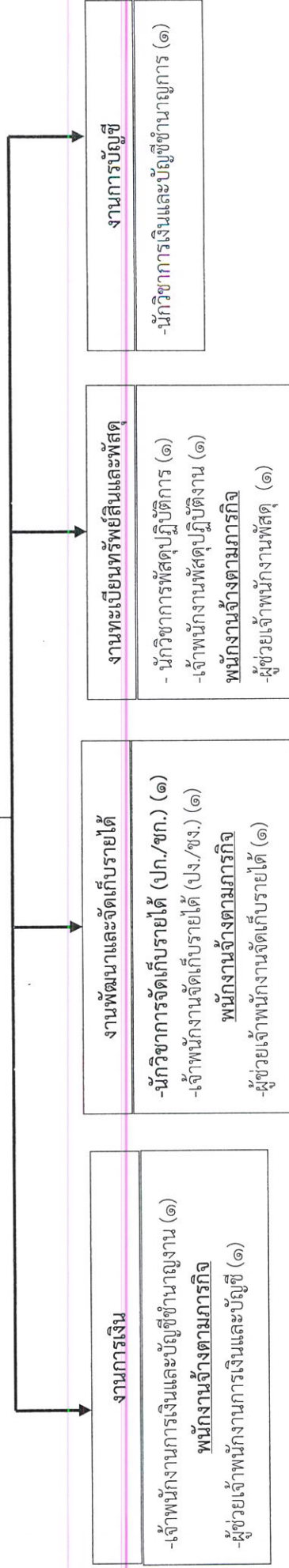
หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป)
อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง		ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	-	-		๑		๕	๔	๑๕

โครงสร้างกองคลัง

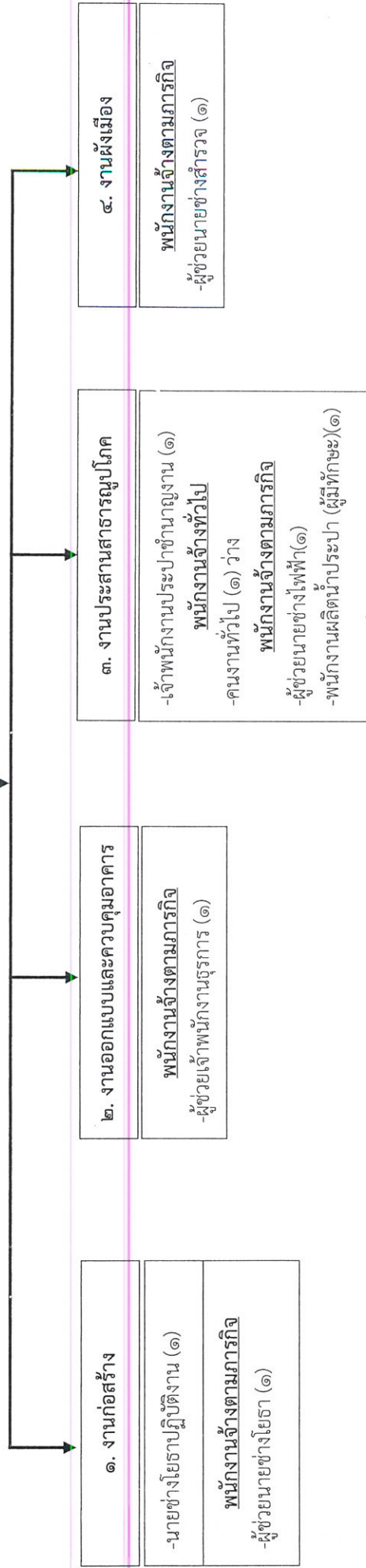
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง)
อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๓	-	๘

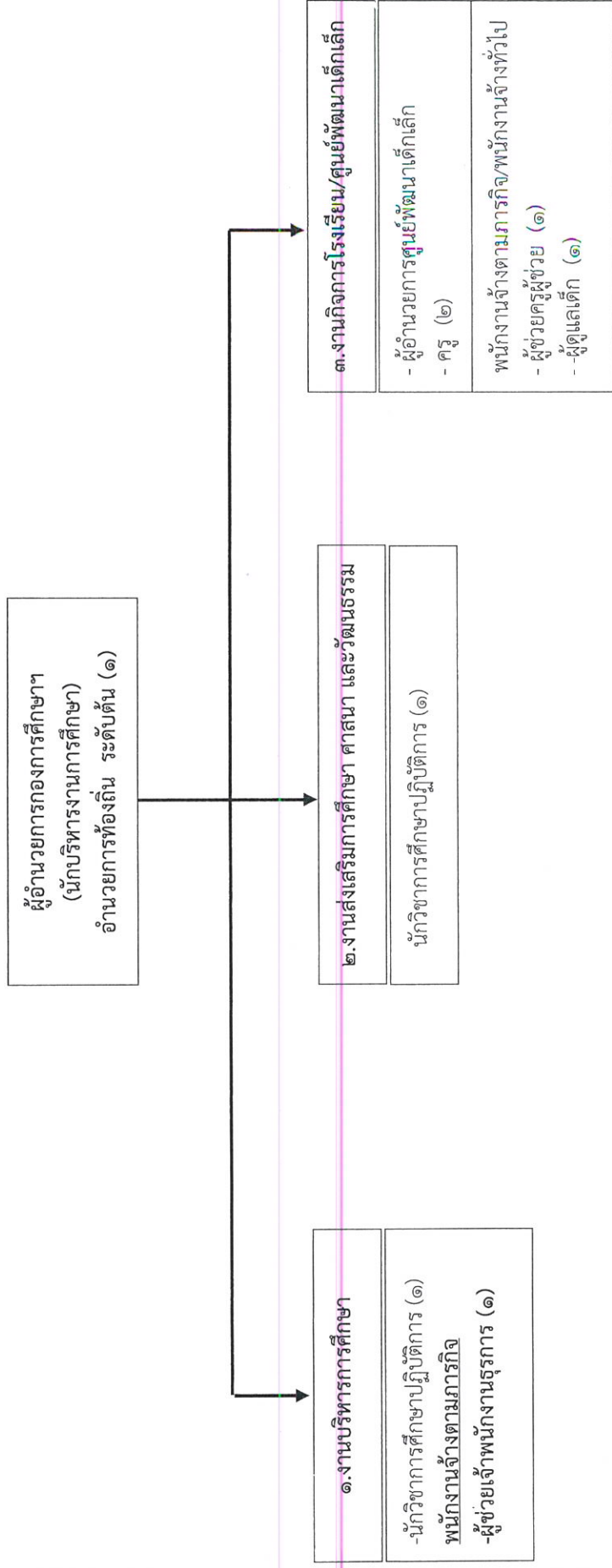
โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง)
อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (๑)



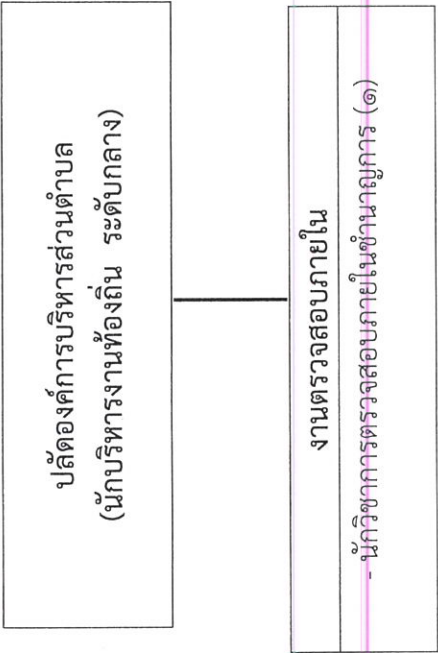
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕	-	๘

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๖	

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอราชสีห์ จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๕๔,๐๕๐	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๗๖๖,๐๕๐
๒	นางสุดาพร อ่ำไพ	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๕๔,๙๖๐	๘๖,๐๐๐	-	๕๕๐,๙๖๐
๓	นายอรรถพร อ่ำไพ	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	-
๔	นางปิ่นรัตน์ อัครพร	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๔	หน.สำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๔	หน.สำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖๒,๒๕๐	๘๖,๐๐๐	-	๕๕๐,๒๕๐
๕	นายธีระศักดิ์ พรธชา	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๕๔,๕๕๐	-	-	-
๖	นางสาวปิยะวาท บุณงค์	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๕๕,๕๖๐	-	-	-
๗	นายศรายุทธ เนตรสุวรรณ	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๕๕,๕๖๐	-	-	-
๘	นายสุรินทร์ แสงไสย	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๘	นิติกร	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๘	นิติกร	ชก.	๕๖๙,๒๕๐	-	-	-
๙	ว่าง	ปวช./ปวท./ปวส.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๒๙๙,๙๖๐	-	-	ว่าง
๑๐	นางสาวเบญจมาศ หาทิ	ปวส.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๕๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑๘๙,๖๐๐	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๑	นายคำหล้า อำนวย	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๒	นายสมพงษ์ พันธุ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๓	นางนิตยาภรณ์ เจือวงษ์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๔	นางสาวปราณี รัตนวัน	ม.๖	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๕	นายอาจเทพ มนทะวงษ์	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๙๓,๐๘๐	-	-	-
๑๖	นางจันทร์เพ็ญ ทองอินทร์	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานเกษตร	-	-	ผช.เจ้าพนักงานเกษตร	-	๑๕๕,๐๘๐	-	-	-
๑๗	นายสกลิต์ ดาแสง	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๕๖,๘๘๐	-	-	-
๑๘	นายวลัย รัตนะ	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๕๖,๘๘๐	-	-	-
๑๙	นางสาวพัชรียา บุญราช	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๘๘๐	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง										
๒๐	นางสาวปัทมณ สุภาพ	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕๒,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๕๔๔,๓๖๐
๒๑	นางสาวนันท์วัน สาส์ขันธ์	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๗๕,๕๖๐	-	-
๒๒	นางสาวอริยพร บุญจันทร์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๒๔๔,๒๕๐	-	-
๒๓	นางจุฑารัตน์ รัตนวัน	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๑๓,๔๕๐	-	-
๒๔	นางสาวศุภา หินทอง	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๗๑,๗๐๐	-	-
๒๕	นางสาวศุภา หินทอง	ปวส./ปวช./ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐	-	ว่าง (ยุบ)
๒๖	นางสาวศุภา หินทอง	ปริญญาตรี	-	-	-	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๓๕๗,๔๕๐	-	ปรับปรุงตำแหน่ง
	กองช่าง										
๒๗	นางสาวสุภาวดี วัฒนกิจ	ปวส.	-	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	-	-	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-
๒๘	นางสาวสุภาวดี วัฒนกิจ	ปริญญาตรี	-	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	-	-	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	-	๑๔๕,๐๕๐	-	-
๒๙	นางสาวสุภาวดี วัฒนกิจ	ปริญญาตรี	-	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	-	-	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	-	๑๔๕,๐๕๐	-	-
๓๐	นายพิพัฒน์ พรหมโลก	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐๖,๕๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๔๘,๕๐๐
๓๑	นายชัยฤทธิ์ วินทะไชย	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานการประปา	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานการประปา	ชง.	๓๑๓,๔๕๐	-	-
๓๒	นายประภาศิต ชื่นระชัย	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑๗๕,๔๕๐	-	-
	กองช่างทั่วไป										
๓๓	นางสาวรัตนา รัตนะวัน	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
	กองช่างโยธา										
๓๔	นางสุจิตตรา พิมพ์สาร	ปวส.	-	ผอ.กองช่างโยธา	-	-	ผอ.กองช่างโยธา	-	๑๕๒,๐๘๐	-	-
๓๕	นางสาวมัลลิกา หินทอง	ปวส.	-	ผอ.กองช่างโยธา	-	-	ผอ.กองช่างโยธา	-	๑๓๗,๘๘๐	-	-
๓๖	นายจีระ บุญกล้า	ปวช.	-	ผอ.กองช่างโยธา	-	-	ผอ.กองช่างโยธา	-	๑๒๕,๔๐๐	-	-
๓๗	นายสุจินต์ ก้อนฝ้าย	ปวส.	-	ผอ.กองช่างโยธา	-	-	ผอ.กองช่างโยธา	-	๑๕๓,๓๖๐	-	-
๓๘	นายศราวุธ ทิพย์มงคล	ปวช.	-	ผอ.กองช่างโยธา	-	-	ผอ.กองช่างโยธา	-	๑๑๘,๖๘๐	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	
๓๙	นางสาวอริยาพร อภิบาล	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๘-๖๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๖๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๖,๐๐๐
๔๐	นางสาววิภาดา บุญทอง	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๘-๖๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๕-๓-๐๘-๖๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๕,๖๘๐
๔๑	นางสาววิภาดา บุญทอง	ปวช./ปวท./ปส.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	กำหนดเพิ่ม
๔๒	นายพัฒน์พงศ์ อภิบาล	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-
๔๓	นางสาววิภาดา อภิบาล	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๘-๖๑๐๗-๐๐๑	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๑๐๗-๐๐๑	ครู	คศ.๓	-
๔๔	นางสาวอริยาพร อภิบาล	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๘-๖๑๐๗-๐๐๑	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๑๐๗-๐๐๑	ครู	คศ.๒	-
๔๕	นางสาววิภาดา อภิบาล	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐,๐๐๐
๔๖	นางสาววิภาดา อภิบาล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๐,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วน อื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่

ที่ ๑๖๘ /๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ มีความประสงค์จะปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) เพื่อรองรับภารกิจและงานตามอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ ข้อ ๑๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะทำงานมีหน้าที่ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) เป็นไปอย่างถูกต้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสุรัช บัวส่อง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

วันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่

- ระเบียบวาระที่ ๑ ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ
๓.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา
๔.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
๔.๒ การพิจารณาภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมคณะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

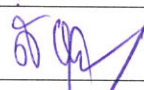
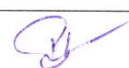
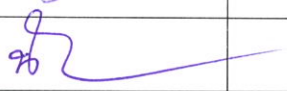
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่

วันที่ ๙ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

เวลา ๑๐.๐๐ น.

.....

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุรชัย บัวส่อง	ประธานกรรมการ		
๒	นางสุดาพร อำไพ	กรรมการ		
๓	นางสาวนันทมน สุภาพ	กรรมการ		
๔	นายพิพัฒน์ พรหมโลก	กรรมการ		
๕	นางสาวอินทิราภรณ์ คำแสน	กรรมการ		
๖	นางปวันรัตน์ อัครบุตร	กรรมการและเลขานุการ		
๗	นางสาวนิประเวศ บุขบงค์	ผู้ช่วยเลขานุการ		

บันทึกroyางานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่
วันที่ ๙ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗
เวลา ๑๐.๐๐ น.

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุรัชย์ บัวส่อง	ประธานกรรมการ	สุรัชย์ บัวส่อง	
๒	นางสุตาพร อำไพ	กรรมการ	สุตาพร อำไพ	
๓	นางสาวอินทிரภรณ์ คำแสน	กรรมการ	อินทிரภรณ์ คำแสน	
๔	นางสาวนันทมน สุภาพ	กรรมการ	นันทมน สุภาพ	
๕	นายพิพัฒน์ พรหมโลก	กรรมการ	พิพัฒน์ พรหมโลก	
๖	นางปวันรัตน์ อัครบุตร	กรรมการและเลขานุการ	ปวันรัตน์ อัครบุตร	
๗	นางสาวนิประเวศ บุชบงค์	ผู้ช่วยเลขานุการ	นิประเวศ บุชบงค์	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๑๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ประธานกล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุม
ตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑
ประธานฯ

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
เนื่องจากมีหน่วยงานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ บันทึกขอปรับปรุง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๒ หน่วยงาน คือ กองคลัง และ กองการศึกษา
ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ จึงได้ออกคำสั่งแต่งตั้ง
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-
๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) ตามคำสั่ง ที่ ๑๖๘/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๗
มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๗ เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่
๑/๒๕๖๗ นั้น จึงได้เชิญคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ประชุมเพื่อ
พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ในวันนี้
ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒
ประธานฯ

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
ขอให้กรรมการทุกท่านตรวจดูรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๙
มิถุนายน ๒๕๖๖ มีกรรมการท่านใดเห็นควรแก้ไขในรายละเอียดส่วนใด หรือไม่
หากไม่มีกรรมการท่านใดเห็นควรแก้ไข ขอมติที่ประชุมรับรองรายงานครั้งที่แล้ว

ที่ประชุม

มีมติรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว เป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

ประธานฯ

๓.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ขอให้เลขาฯ ชี้แจงรายละเอียดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ใช้ใน
ปัจจุบัน ว่ามีกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเท่าไร และ
ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละเท่าไร

เลขาฯ

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลได้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งปัจจุบัน มีอัตรากำลัง ดังนี้ สายงานบริหาร จำนวน ๑ อัตรา
คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) (รับโอน
(ย้าย)) สายงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข
(ปง./ชง.) (ขอใช้บัญชีกรมฯ) และตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ซึ่ง
ทุกตำแหน่งว่างยังไม่ถึง ๑ ปี จึงยังไม่เข้าข่ายตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน
ส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหา
ภายในระยะเวลา ๑ ปี ให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาขยับเล็กตำแหน่งนั้น โดยมี
รายละเอียด ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล มีจำนวน ๒๔ อัตรา

ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ - สกุล	หมายเหตุ
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง/ ต้น	ว่าง	รับโอน(ย้าย) ๑ พ.ค.๒๕๖๗
นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	นางสุตาพร อำไพ	โอน (ย้าย) ๑ พ.ค.๒๕๖๗
สำนักปลัด อบต.			
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	นางปวันรัตน์ อัครบุตร	
นิติกร	ชก.	นายสุนทร แสงไสย	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	นายธีระศักดิ์ พรรษา	
นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	น.ส.นิประเวศ บุชบงค์	
นักพัฒนาชุมชน	ชก.	นายศรายุทธ เนตรสุวรรณ	
เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	น.ส.เบญจมาศ พาที	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	ว่าง	ขอใช้บัญชีกรมฯ
กองคลัง			
นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	น.ส.นัทธมน สุภาพ	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	น.ส.นันทวัน สาสังข์	
นักวิชาการพัสดุ	ปก.	น.ส.อัจฉราพร บุญจันทร์	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	นางจุฑารัตน์ รัตนวัน	

ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ - สกุล	หมายเหตุ
เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	น.ส.นุศรา หินกอง	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	ว่าง	รับโอน (ย้าย)
กองช่าง			
นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	นายพิพัฒน์ พรหมโลก	
นายช่างโยธา	ปง.	นายประกาศิต ชันระชัย	
เจ้าพนักงานประปา	ชง.	นายชัยฤทธิ์ วินทะไชย	
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม			
นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	น.ส.อินทิราภรณ์ คำแสน	
นักวิชาการศึกษา	ปก.	น.ส.วรินทรา บุญสนอง	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	ว่าง	กรมฯบรรจุ
ครู	คศ.๓	นางทัศนียา อรรคบุตร	
ครู	คศ.๒	น.ส.อรทัย บุญคุ้ม	
หน่วยตรวจสอบภายใน			
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	นางสาววลัยพร วงศ์บุญ	

พนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๗ อัตรา

ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ - สกุล	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต.			
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		นายอาเทน นนทะวงษ์	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร		นางจันทร์เพ็ญ ทองอินทร์	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		นายวสัน รัตนะ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		นายสถิตย์ ตาแสง	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		น.ส.พัชรียา บุญราช	
พนักงานขับรถยนต์		นายสมพงษ์ พันธุ์ไผ่	
ภารโรง		นายคำหล้า อำนวย	
คนงานทั่วไป		นางนิตยาภรณ์ เชื้อวงศ์	
แม่บ้าน		น.ส.ปราณี รัตนวัน	
กองคลัง			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		น.ส.สุดารัตน์ ผักกุก	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		น.ส.พัชราภรณ์ สายชมภู	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		น.ส.กวิณิดา บุญขวาง	

ตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ - สกุล	หมายเหตุ
กองช่าง			
ผู้ช่วยนายช่างโยธา		นางสุจิตตรา พิมสาร	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		นายจิระ บุญกล้า	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		นายวุฒินันท์ ก้อนฝ้าย	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		น.ส.มัลลิกา หินกอง	
พนักงานผลิตน้ำประปา		นายศราวุธ ทิพประมวล	
คนงานทั่วไป		น.ส.รัตนา รัตนะวัน	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		นางกัลยา โลงนุช	
ผู้ดูแลเด็ก		น.ส.สุวิมล พุ่มพันธ์	

การค่าใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ร้อยละ ๓๐.๖๗

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

ประธานฯ

ขอทราบโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ เชิญเลขาชี้แจง

เลขาฯ

ปัจจุบันโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล รับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานสวัสดิการและสังคม
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานกิจการสภา

๒. กองคลัง

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานแผนที่ภาษี

	๓. กองช่าง -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานผังเมือง -งานประสานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจการโรงเรียน ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน
ที่ประชุม ประธานฯ	รับทราบ ตามหนังสือ บันทึกข้อความ ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) จากส่วนราชการ จำนวน ๒ หน่วยงาน คือ กองคลัง และ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จึงขอให้คณะกรรมการพิจารณาจำนวนตำแหน่ง และอัตรากำลัง ที่ ต้องการของแต่ละส่วนราชการ ขอเชิญ กองคลัง และ กองการศึกษาฯ ได้ชี้แจง เหตุผลในการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ ขอเชิญครับ
ผอ.กองคลัง	ปัจจุบัน กองคลัง มีอัตรากำลัง ดังนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ ตำแหน่ง มีผู้ครองตำแหน่ง ๕ อัตราว่าง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) และมีพนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ซึ่งปัจจุบันงานด้านการจัดเก็บรายได้ ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง และงานด้านการจัดเก็บรายได้มี ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการภาษี การจัดเก็บค่าธรรมเนียมต่างๆ และ รายได้อื่นๆ จึงขอปรับปรุงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จาก ประเภท สายงานทั่วไป ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) เป็น ประเภท สายงานวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา จึงขอให้คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาการปรับปรุงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้การ ปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บรายได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อ หน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป
ประธานฯ	จากที่กองคลัง เสนอมามีคณะกรรมการท่านใดมีความเห็นอย่างไรบ้าง ถ้าไม่มีผม ขอความเห็นชอบจากที่ประชุม
ที่ประชุม	เห็นชอบตามที่กองคลังเสนอ ปรับปรุง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) เป็น ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)
ประธานฯ	ขอเชิญกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ชี้แจงให้คณะกรรมการได้ทราบ
ผอ.กองการศึกษาฯ	ในส่วนของกองการศึกษาฯ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา และมี พนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งปัจจุบันกองการศึกษาฯ ขาดบุคลากรปฏิบัติงาน ด้านธุรการโดยตรง ประกอบกับงานด้านเอกสาร งานธุรการ เช่น การรับ-ส่งหนังสือ การร่างโต้ตอบหนังสือราชการ การจัดเก็บเอกสาร การบันทึกข้อมูลในระบบต่างๆ

- การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน และงานอื่นๆ มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น กอง
การศึกษา จึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง เพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านเอกสารของกอง
การศึกษา มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มากยิ่งขึ้น
- ประธานฯ จากที่กองการศึกษาฯ เสนอมามีคณะกรรมการท่านใดมีความเห็นอย่างไรบ้าง ถ้าไม่มี
ผมขอความเห็นชอบจากที่ประชุม
- ที่ประชุม เห็นชอบตามที่กองการศึกษาฯ เสนอ กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
จำนวน ๑ อัตรา
- ประธานฯ ๔.๒ การพิจารณาภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
- ผอ.กองคลัง เชิญทางฝ่ายเลขฯ และกองคลังชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายตาม
มาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.
๒๕๔๒ กำหนดว่าในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวม
เงินอุดหนุนและเงินกู้ยืมได้นั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูง
กว่าร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
นั้นไม่ได้
- ผอ.กองคลัง ปัจจุบันองค์กรบริหารส่วนตำบลไผ่ มีรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและ
ประโยชน์ตอบแทนอื่นต้องงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
อยู่ที่ร้อยละ ๓๔.๐๕ (ไม่รวมเงินอุดหนุน)
- ประธานฯ ดังนั้น ในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือลดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้นก็ต้อง
พิจารณารายจ่ายประจำปีด้วยว่า ถ้าการกำหนดตำแหน่งเพิ่มจะทำให้ภาระค่าจ้าง
ใช้เพิ่มขึ้นในอนาคต แต่เมื่อคำนวณแล้วไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่กฎหมายกำหนด
ก็สามารถเพิ่มอัตรากำลังได้
- เลขฯ ในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ
จะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ และในการ
จะกำหนดตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มต้องพิจารณาด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน
บุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ คือต้องมีภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละสี่สิบของ
งบประมาณรายจ่าย ดังนั้น ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ คำนวณภาระ
ค่าใช้จ่ายได้ ดังนี้

รายการ	ภาระค่าใช้จ่ายรวม		
	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
ค่าใช้จ่ายรวม	๑๑,๐๖๕,๘๖๐	๑๑,๔๐๘,๔๖๐	๑๑,๗๖๓,๖๖๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%	๑,๖๕๙,๘๗๙	๑,๗๑๑,๒๖๙	๑,๗๖๔,๕๔๙
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	๑๒,๗๒๕,๗๓๙	๑๓,๑๑๙,๗๒๙	๑๓,๕๒๘,๒๐๙
ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๐.๘๕	๓๐.๘๘	๓๐.๙๑

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๔๑,๒๕๓,๒๒๔.-บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๔๒,๔๙๐,๘๒๐.-บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๔๓,๗๖๕,๕๔๕.-บาท

ที่ประชุม รับทราบ

ประธานฯ มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนออะไรเพิ่มเติมหรือสอบถามหรือไม่
ที่ประชุม ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม
ประธานฯ ผมขอมติเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

ที่ประชุม เห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เป็นเอกฉันท์

ประธานฯ เมื่อที่ประชุมเห็นชอบแล้ว ขอมอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการ ดังนี้
๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
๒. นำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ศรีสะเกษ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป
๓. เมื่อได้รับการอนุมัติแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ จาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ แล้ว ให้จัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทราบ และจัดทำประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เสนอนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลไผ่ ทราบ และลงนามต่อไป

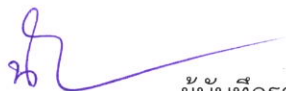
ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

ประธานฯ ครับ การประชุมในวันนี้ก็ดำเนินมาเป็นเวลาพอสมควรแล้ว ผมขอปิดการประชุมไว้เพียงแค่นี้ ขอขอบคุณครับ

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๓๐ น.



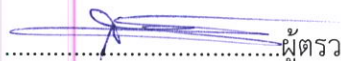
.....ผู้บันทึกถายรายงานการประชุม
(นางสาวนิประเวศ บุษบงค์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



..... ผู้รับรองบันทึกรายงานการประชุม
(นางวันรัตน์ อัคบุตร)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.



..... ผู้รับรองบันทึกรายงานการประชุม
(นางสุดาพร อำไพ)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่



..... ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม
(นายสุรัชย์ บัวส่อง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่

ที่	แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล										ที่	แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง			
	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	เดิม	เพิ่มปี	ตำแหน่ง		ประเภท	ชื่อ - สกุล	เดิม	เพิ่มปี
๑	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๑	อัครวาทัง	✓	-						
๒	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๒	นางสุดาพร อ่ำโพ	✓	-	๑	ผ.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	การกิจ	นายอาทณ นนทวงษ์	✓	
๓	สำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๓	นางปิ่นรัตน์ อัศบุตร	✓	-	๒	ผ.เจ้าพนักงานป้องกัน	การกิจ	นายสฤติย์ ตาแสง	✓	
๔		การเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๔	นางสาวนิประคณ บุญงค์	✓	-	๓	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	นางสาวพัชรียา บุญราช	✓	
๕	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๕	นายธีระศักดิ์ พรหมชา	✓	-	๔	ผ.เจ้าพนักงานแผนชุมชน	การกิจ	นายสัน รัตนะ	✓	
๖	นิติกร	นักพัฒนาชุมชน	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๖	นายสุนทร แสงไสย	✓	-	๕	ผ.เจ้าพนักงานการเกษตร	การกิจ	นางจันทร์เพ็ญ ทองอินทร์	✓	
๗	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๗	นายศุภชัย เนตรสุวรรณ	✓	-	๖	นักการการโรง	ทั่วไป	นายคำพล อำนวย	✓	
๘	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๘	นางสาวบุญเกศ พาทิ	✓	-	๗	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	นายสมพงษ์ พันธ์เงิน	✓	
๙	ปฏิบัติงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ง./ว.ง.	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๙	วัง (กรรมา จิตสรร)	✓	-	๘	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	นางนิยดากรณ์ เชื้อวงษ์	✓	
		กองคลัง		ทั่วไป		๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๑		✓	-	๙	แม่บ้าน	ทั่วไป	นางสาวปราณี รัตนวัน	✓	
๑๐	บริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๑	นางสาวนิพนธ์ สุภาพ	✓	-		กองคลัง				
๑๑	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๑	นางสาวนันท์วัน ลาสำลี	✓	-	๑๐	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	การกิจ	นางสาวสุดารัตน์ ผักบุญ	✓	
๑๒	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ทั่วไป	ป.ง./ว.ง.	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๑	อัครวาทัง (บุญ)	✓	-	๑๑	ผ.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	การกิจ	นางสาวพัชรภรณ์ สายชมพู	✓	
๑๓	วิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๑	ปรับปรุงจาก ทั่วไป เป็นวิชาการ	-	๒๕๖๗	๑๒	ผ.เจ้าพนักงานพัสดุ	การกิจ	นางสาวกนิชดา บุญขวาง	✓	
๑๔	วิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๑	นางสาวอรรพพร บุญจันทร์	✓	-	๑๓	ผ.นายช่างโยธา	การกิจ	นางสุจิตตรา พินสาร	✓	
๑๕	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๑	นางจุฑารัตน์ รัตนวัน	✓	-	๑๔	ผ.นายช่างไฟฟ้า	การกิจ	นายจิระ บุญกล้า	✓	
๑๖	ปฏิบัติงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๑	นางสาวนุศรา หินกอง	✓	-	๑๕	ผ.นายช่างสำรวจ	การกิจ	นายสุคนธ์ ก้อนน้อย	✓	
๑๗	กองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๑	นายพิพัฒน์ พรมโลก	✓	-	๑๖	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	นางสาวนัลลิกา หินกอง	✓	
๑๘		ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๑	นายประภาส หินกอง	✓	-	๑๗	พนักงานโยธา	การกิจ	นายศุภราช หิพประมวล	✓
๑๙	ปฏิบัติงานประปา	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๑	นายชัยฤทธิ์ วินทะไชย	✓	-	๑๘	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	นางสาวรัตนา รัตนวัน	✓	
๒๐	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๑	นางชัยฤทัย วินทะไชย	✓	-		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
๒๑		บริหารงานศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๑	นางสาวอินทิราภรณ์ คำแสน	✓	-	๑๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	การกิจ	นางกัลยา โสภ	✓
๒๒	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๑	นางสาววิภา ปุณณอง	✓	-	๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	นางสาวสุวิมล พุดพันธ์	✓	
๒๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					วัง (กรรมา จิตสรร)	✓	-						
๒๓	สายการสอน	ครู	พนักงานครู	พัฒนาชุมชน	ค.ศ.๓	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๑๒	นางทัศนียา อรรถบุตร	✓	-						
๒๔	สายการสอน	ครู	พนักงานครู	พัฒนาชุมชน	ค.ศ.๒	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๑๓	นางสาวอรรทัย บุญคุ้ม	✓	-						
๒๕	หน่วยตรวจสอบภายใน						นางสาวอรรพพร วงคำบุญ	✓	-						
๒๕		การตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓๐-๐๑๑๐-๐๐๑	นางสาวอรรพพร วงคำบุญ	✓	-	๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	กัทธเพิ่ม	๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	๔๑,๒๕๓,๒๒๕.๐๐
งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน	๑๑,๐๖๕,๕๖๐.๐๐
ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน	๒๖.๕๒
จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชน	๑๒.๐๐
จำนวนพื้นที่ (ตร.กม.)	๓๘.๐๐
ประชากร(รวม)	๔,๕๕๒.๐๐
ชาย	๒,๔๖๓.๐๐
หญิง	๒,๐๘๙.๐๐

บัญชีข้อความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประจำปีครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ อำเภอราชสีห์ จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล										ที่	แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง				
	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	เดิม	เพิ่มปี			ตำแหน่ง	ประเภท	ชื่อ - สกุล	เดิม	เพิ่มปี
๑	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	กอง/ด้าน	๕๕-๓๐๐-๐๑๐๑-๐๑๑	อัครวาทัง	✓	-		๑	ชำนาญพิเศษ อบต.	ภารกิจ	นายอาแทน นมพะรังษ์	✓	-
๒	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	ด้าน	๕๕-๓๐๐-๐๑๐๑-๐๑๒	นางสุดพร อ้อโพ	✓	-		๒	ชำนาญพิเศษ อบต.	ภารกิจ	นายสฤติย์ ตาแสง	✓	-
๓	บริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าสำนักงานปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	ด้าน	๕๕-๓๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นางปวีณ์รัตน์ อัครบุตร	✓	-		๓	ชำนาญพิเศษ อบต.	ภารกิจ	นางสาวพัชริยา บุญราช	✓	-
๔	การเจ้าหน้าที่	นักบริหารงานบุคคล	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นางสาวนิมิตร์ ปุชมงคล	✓	-		๔	ชำนาญพิเศษ อบต.	ภารกิจ	นายสัน รัตนะ	✓	-
๕	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นายธีระศักดิ์ พรธนา	✓	-		๕	ชำนาญพิเศษ อบต.	ภารกิจ	นางนันทพรเพ็ญ ห่ออินทร์	✓	-
๖	นิติกร	นิติกร	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นายสุนทร แสงสัย	✓	-		๖	นักการภารโรง	ทั่วไป	นายคำล้า อำนวย	✓	-
๗	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นายศรายุทธ เนตรสุวรรณ	✓	-		๗	พนักงานขับรถ	ทั่วไป	นายสมพงษ์ พันธุ์	✓	-
๘	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๕๕-๓๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	นางสาวเบญจมาศ พาทย์	✓	-		๘	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	นางนิตยากรณีย์ เชื้อวงศ์	✓	-
๙	ปฏิบัติงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ทั่วไป	ป.๖/๗.	๕๕-๓๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	ว่าง (กรมา จัตุสร)	✓	-		๙	แม่บ้าน	ทั่วไป	นางสาวปราณี รัตนวัน	✓	-
๑๐	กองคลัง										๑๐	กองคลัง				
๑๑	บริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ผู้ชำนาญการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ด้าน	๕๕-๓๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นางสาวนิทมน สุภาพ	✓	-		๑๑	ชำนาญพิเศษ อบต.	ภารกิจ	นางสาวสุดารัตน์ ผักภูมิ	✓	-
๑๒	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	นางสาวนันทวัน สาสิงห์	✓	-		๑๒	ชำนาญพิเศษ อบต.	ภารกิจ	นางสาวพัชรภรณ์ สายชนน	✓	-
๑๓	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ทั่วไป	ป.๖/๗.	๕๕-๓๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	อัครวาทัง (ยุบ)	✓	-		๑๓	ชำนาญพิเศษ อบต.	ภารกิจ	นางสาวกวีณา อัครวาทัง	✓	-
๑๔	วิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	วิชาการ	ป.๖/๗.	๕๕-๓๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	ปรับปรุงจากทั่วไป เป็นวิชาการ	-	๒๕๖๗		๑๔	กองช่าง	ภารกิจ	นางจุติธรา ทิมสาร	✓	-
๑๕	วิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	นางสาวอรรธพร บุญจันทร์	✓	-		๑๕	ชำนาญพิเศษ อบต.	ภารกิจ	นายจิระ บุญกล้า	✓	-
๑๖	ปฏิบัติงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๕๕-๓๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	นางสาวจันทน์ รัตนวัน	✓	-		๑๖	ชำนาญพิเศษ อบต.	ภารกิจ	นายสุรินทร์ ก้อนน้อย	✓	-
๑๗	กองช่าง										๑๗	กองช่าง	ภารกิจ	นางสาวมัลลิกา หินกอง	✓	-
๑๘	บริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	ผู้ชำนาญการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ด้าน	๕๕-๓๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นายพิพัฒน์ พรหมโลก	✓	-		๑๘	ชำนาญพิเศษ อบต.	ภารกิจ	นายศรายุทธ ทิพย์มงคล	✓	-
๑๙	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๕๕-๓๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	นายประกาศ หินกอง	✓	-		๑๙	กองช่าง	ภารกิจ	นางสาวรัตนา รัตนวัน	✓	-
๒๐	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม										๒๐	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
๒๑	บริหารงานศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	อำนวยการท้องถิ่น	ด้าน	๕๕-๓๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นางสาวอริยาพรณ์ คำแสน	✓	-		๒๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ภารกิจ	นางกัลยา โสณ	✓	-
๒๒	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นางสาววิภา บุญสนอง	✓	-		๒๒	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	นางสาวสุวิมล พุดพันธ์	✓	-
๒๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					ว่าง (กรมา จัตุสร)	✓	-		๒๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ภารกิจ	นางสาวมัลลิกา หินกอง	✓	-
๒๔	สายการสอน	ครู	พนักงานครู อบต.	พนักงานครู อบต.	คศ.๓	๕๕-๓๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	นางทัศนียา อรรถบุตร	✓	-		๒๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ภารกิจ	นางสาวมัลลิกา หินกอง	✓	-
๒๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน					นางสาวอรทัย บุญคุ้ม	✓	-		๒๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ภารกิจ	นางสาวมัลลิกา หินกอง	✓	-
๒๖	การตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	นางสาววิภา รัตนวัน	✓	-		๒๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ภารกิจ	นางสาวมัลลิกา หินกอง	✓	-

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	๕๑,๒๕๓,๒๕๓.๐๐
งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน	๑๑,๐๖๕,๘๖๐.๐๐
ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน	๒๖.๘๒
จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชน	๑๒.๐๐
จำนวนพื้นที่ (ตร.กม.)	๓๘.๐๐
ประชากร(รวม)	๔,๕๕๒.๐๐
ชาย	๒,๕๖๓.๐๐
หญิง	๒,๕๕๙.๐๐

บัญชีค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลฝาย อำเภอรามบุรี จังหวัดศรีสะเกษ

งบประมาณ รายจ่าย (บาท)	งบประมาณ รายจ่ายหมวด เงินเดือนและเงิน เพิ่มอื่น (บาท)	งบประมาณ รายจ่ายหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	งบประมาณ รายจ่ายหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	งบประมาณ รายจ่ายหมวด ค่าตอบแทน (บาท)	งบประมาณ รายจ่ายโบนัส (บาท)	งบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายได้ที่รับไม่รวม เงินอุดหนุน (บาท)
๔๑,๒๕๓,๒๒๔	๘,๘๗๗,๙๖๐	-	๓,๐๖๒,๒๘๐	๒,๐๔๘,๙๓๐	๖๐,๐๐๐	๑๔,๐๔๙,๑๗๐	๓๔.๐๕	๒๐,๕๔๔,๙๙๘

ลงชื่อ.....ผู้สำรวจ

(นางสาวนิทรมน สุภาพ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบ

(นางสุตาพร อ่ำไผ่)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝาย รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝาย

ลงชื่อ.....ผู้รับรอง

(นายสุรชัย บัวส่อง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝาย

บัญชีค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลฝาย อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ

งบประมาณ รายจ่าย (บาท)	งบประมาณ รายจ่ายหมวด เงินเดือนและเงิน เพิ่มอื่น (บาท)	งบประมาณ รายจ่ายหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	งบประมาณ รายจ่ายหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	งบประมาณ รายจ่ายหมวด ค่าตอบแทน (บาท)	งบประมาณ รายจ่ายโบนัส (บาท)	งบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายได้ที่ได้รับรวม เงินอุดหนุน (บาท)
๔๑,๒๕๓,๒๒๔	๘,๘๗๗,๙๖๐	-	๓,๐๖๒,๒๘๐	๒,๐๔๘,๙๓๐	๖๐,๐๐๐	๑๔,๐๔๙,๑๗๐	๓๔.๐๕	๒๐,๕๔๔,๙๙๘

ลงชื่อ.....

ผู้สำรวจ

(นางสาวนันทมน สุภาพ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ลงชื่อ.....

ผู้ตรวจสอบ

(นางสุตาพร อ่ำไพ)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝาย รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝาย

ลงชื่อ.....

ผู้รับรอง

(นายสุรชัย บัวส่อง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝาย

