

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ

2564 – 2566



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู
อำเภอگانทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง พัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล สามารถคาดคะเนได้ว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลัง ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคคล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙

ภาคผนวก

- สำเนาบันทึกขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- สำเนาบันทึกขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- สำเนาบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้อง และสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์ และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลูว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

/๒.๕ เพื่อให้องค์การ...

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลด การกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้น จะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์การ ซึ่งนักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการใน การกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวน เท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่ การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้ มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์ จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผน กำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและ สมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมี ประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากร มนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็น แนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการ วิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่ มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลา ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติ ตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคล เหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็น การระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและ อนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

/ในการจัดทำ...

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ประกอบด้วยนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการและมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล บึงมะลู ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู เพื่อให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบัน ที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ ในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงาน ในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน กำลังคน : Supply pressure เป็นการนำ ประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุน ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ดังนั้นในการกำหนดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพ ของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วน ตำบลบึงมะลู ได้กำหนดอัตรากำลังใน แต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่ง ระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู นำผลวิเคราะห์การ กำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่ง

/๓. เงินค่าตอบแทน...

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่างตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือนส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือนสำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้น ๑ ขั้น

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษา คำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และ ขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ขั้นต่ำ คศ.๒ และขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการ และสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวน และยอดคนปัจจุบัน

๓.๔. การวิเคราะห์กระบวนการที่ใช้เวลาในการปฏิบัติงาน

การนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงก่อนจะคำนวณต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
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 ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบัน และในอดีตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ เช่น การบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

● ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร

เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดกองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

● ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ

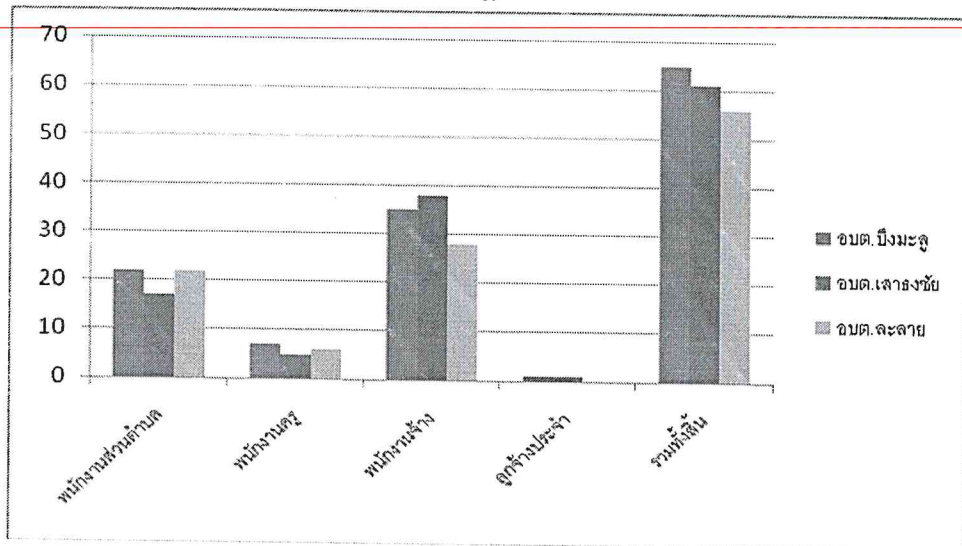
เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการ เรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา

โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู เป็นการวางแผน และเตรียมการในมุมมองของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุง และกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ

การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียง กับองค์การบริหารส่วนตำบลเสาธงชัย และองค์การบริหารส่วนตำบลภูผาหมอก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



อปท.	อบต.บึงมะลู	อบต.เสาธงชัย	อบต.ละลาย
พนักงานส่วนตำบล	๒๒ 16	๑๗	๒๒
พนักงานครู	๗	๕	๖
พนักงานจ้าง	๓๕ ๓๖	๓๘	๒๘
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๐
รวมทั้งสิ้น	๖๕ ๖๖	๖๑	๕๖

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู องค์การบริหารส่วนตำบลเสาธงชัย และองค์การบริหารส่วนตำบลละลาย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใดคนที่อยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง (สายงานผู้บริหาร) องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และตำแหน่งว่างสายงานผู้ปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ได้มีการรับโอน (ย้าย) และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ทุกคนได้รับความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวางแผนกำลังคน และการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๘.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู สามารถวางแผนกำลังคน และเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๘.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต ้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๘.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๘.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๘.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู โดยรวม

๓.๘.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๘.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลูขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลูจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตำบลบึงมะลู เป็นตำบลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ เมื่อ พ.ศ. ๒๔๖๙ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ จำนวน ๒๐ หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ห่างจากอำเภอกันทรลักษ์ ประมาณ ๑๖ กิโลเมตร มีประชากร ในพื้นที่ตำบลบึงมะลู จำนวนทั้งสิ้น ๑๔,๖๘๔ คน ชาย ๗,๔๐๐ คน หญิง ๗,๒๘๔ คน มี ๓,๕๔๓ ครัวเรือน มีเนื้อที่ทั้งหมด ๗๗.๘๖ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๘,๖๖๕ ไร่ ลักษณะภูมิประเทศเกือบทั้งหมดของพื้นที่ตำบลบึงมะลู เป็นพื้นที่ราบ ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัย และที่ทำกิน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ทำไร่ ทำสวน เป็นอาชีพหลัก ส่วนสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู นับวันยังมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทำให้การใช้จ่ายงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ต้องเป็นไปด้วยความรอบคอบ งบประมาณที่ได้ดำเนินการไปแล้วต้องเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด โดยมีการติดตาม และประเมินผลโครงการที่ได้ดำเนินการทุกโครงการ เพื่อเป็นการรับประกันได้ว่า สิ่งที่ยังต้องการบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ได้ดำเนินการไป เกิดประโยชน์กับประชาชนมากน้อยเพียงใด มีความคุ้มค่ากับงบประมาณหรือไม่

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้านโดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน ๖ ด้านดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) เส้นทางคมนาคมไม่สะดวกในการสัญจรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๒) ปัญหาการก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- (๒) ปัญหาระบบ ไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างไกลหมู่บ้าน การติดตั้ง ไฟฟ้าส่องสว่างตามแหล่งชุมชนต่าง ๆ
- (๓) ปัญหาโทรคมนาคมและการสื่อสารไม่สะดวก ขาดแคลนโทรศัพท์สาธารณะ ในหลายหมู่บ้าน
- (๔) ระบบจราจร การติดตั้งป้ายสัญญาณการจราจรต่าง ๆ ยังจุดที่จำเป็นต้องติดตั้ง
- (๕) มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตร
- (๖) ไม่มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค - บริโภค

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค - บริโภคในพื้นที่
- (๔) จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค - บริโภค

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำทำให้ขาดรายได้
- (๒) ขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ
- (๓) ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- (๔) ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูกาล ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- (๕) การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- (๖) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินชีวิต เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน
- (๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางการเพิ่มรายได้
- (๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๓) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๔) เจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ
- (๕) การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- (๖) การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- (๗) การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- (๘) การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- (๙) การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- (๑๐) การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- (๑๑) การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ฯลฯ

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- (๓) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๔) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๕) ประสานสาธารณสุขอำเภอจัดหาเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขเข้าบริการประชาชน

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- (๒) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- (๓) ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎ ระเบียบมากทำให้การบริการประชาชนขาด ความคล่องตัว ขึ้นตอนมาก
- (๔) ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (๕) การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- (๖) พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการ ทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- (๗) การปรับปรุง และพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ความต้องการ

- (๑) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และ พนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย
- (๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- (๔) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการแก๊สพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๗) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- (๘) การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๙) การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

ความต้องการ

- (๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดระบบการจัดการแก๊สพิษและสิ่งแวดล้อม

- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๗) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (๑) การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- (๒) ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- (๑) รณรงค์ร่วมกันป้องกันโรคติดต่อ
- (๒) ให้มีการตระหนักและเห็นความสำคัญของสุขภาพให้มากขึ้น

๔.๗ ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- (๒) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอน
- (๓) ปัญหาสนามกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐาน
- (๔) ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านกีฬา
- (๕) เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ
- (๖) ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนเช่นศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- (๗) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

- (๑) ให้ความช่วยเหลือเด็กและผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- (๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน
- (๔) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- (๕) จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- (๖) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๗) รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๘) การส่งเสริมด้านการศึกษา
- (๙) การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก และมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๑. จุดแข็งขององค์กร (Strength)

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นนิติบุคคลสามารถทำนิติกรรมก่อนหน้าผูกพันด้วยตนเอง มีอิสระตามกรอบกฎหมาย

(๒) มีงบประมาณ มีบุคลากร มีทรัพยากร และการบริหารจัดการเป็นของตนเอง อยู่ในพื้นที่ทราบปัญหา และความต้องการของประชาชนได้

(๓) ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

(๔) มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่

(๕) มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม

(๖) มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น

(๗) มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น

(๘) เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหา ความต้องการได้อย่างรวดเร็ว

(๙) มีการนำข้อมูลจากการจัดทำเวทีประชาคมจากแผนชุมชน มาจัดทำโครงการ/ กิจกรรมหรือสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน

๒. จุดอ่อนขององค์กร (Weakness)

(๑) ภารกิจมีจำนวนมากแต่บุคลากรที่จะดำเนินการมีน้อย

(๒) มีงบประมาณที่จัดเก็บได้เองน้อยต้องพึ่งเงินอุดหนุนจากรัฐบาล

(๓) ขาดผู้ชำนาญเฉพาะด้านที่จะมาช่วยบริหารจัดการตามแผนอัตรากำลัง เช่น นิติกร

(๔) สมาชิกสภา อบต. ยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

(๕) พนักงานส่วนตำบลยังขาดความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๖) มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อ เหตุการณ์

(๗) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการ แสดงออกความคิดเห็น

(๘) ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ครบถ้วนครอบคลุมในทุกด้าน

๓. โอกาสขององค์กร (Opportunity)

- (๑) ความชัดเจนของกฎหมายและจรรยาบรรณในการถือปฏิบัติตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณคน
- (๒) การจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อพัฒนา ปรับใช้กำลังคนให้มีความเหมาะสม
- (๓) การจัดทำแผนพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพ

๔. ภัยคุกคาม (Threat)

- (๑) ความขัดแย้งทางการเมืองมีผลกระทบต่อการดำเนินการทางงบประมาณ
- (๒) สมาชิกสภา อบต. ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- (๓) เกิดข้อพิพาทระหว่างรัฐและประชาชน

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสร้าง บำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๒) การสาธารณูปการ
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๒) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การจัดการศึกษา
- (๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทกีฬา ที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมาษฎร
- (๘) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๙) การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกัน และการควบคุมโรคติดต่อ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล
- (๘) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๓) การส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) การจัดให้มีตลาด
- (๕) การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๗) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (๕) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๖) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๗) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

ฝอยสิ่งปฏิภูกุล

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
- (๒) การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
- (๓) การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูล

และผู้ด้อยโอกาส

- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
- (๗) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๘) การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
- (๙) การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ

- (๑๑) การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- (๑๒) การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
- (๑๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๑๔) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

เรียบร้อย

- (๑) การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบ
- (๒) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๔) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๕) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น

- (๖) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๗) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๘) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
- (๙) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๑) การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

(๑๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๕ อัตรา พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร ๑.๒ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต.	๑. สำนักงานปลัด หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร ๑.๒ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต.	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานดับเพลิงและกู้ภัย ๑.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย ๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานระบาดวิทยาและเฝ้าระวังโรค ๑.๗ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย ๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริการนักท่องเที่ยว - งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ๑.๙ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๑.๑๐ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ ๑.๑๑ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานพัฒนาสตรี - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราฯ	๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานดับเพลิงและกู้ภัย ๑.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย ๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานระบาดวิทยาและเฝ้าระวังโรค ๑.๗ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย ๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริการนักท่องเที่ยว - งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ๑.๙ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๑.๑๐ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ ๑.๑๑ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานพัฒนาสตรี - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราฯ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๑๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - จัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี - ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามแผน - จัดทำบัญชีรับ - จ่ายพัสดุ วัสดุ ครุภัณฑ์ ฯลฯ - การแต่งตั้งคณะกรรมการจำหน่ายพัสดุฯ - แต่งตั้งกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปี ๒. กองคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - จัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี - ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามแผน - จัดทำบัญชีรับ - จ่ายพัสดุ วัสดุ ครุภัณฑ์ ฯลฯ - การแต่งตั้งคณะกรรมการจำหน่ายพัสดุฯ - แต่งตั้งกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปี ๓. กองช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ	๑.๑๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - จัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี - ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามแผน - จัดทำบัญชีรับ - จ่ายพัสดุ วัสดุ ครุภัณฑ์ ฯลฯ - การแต่งตั้งคณะกรรมการจำหน่ายพัสดุฯ - แต่งตั้งกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปี ๒. กองคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - จัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี - ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามแผน - จัดทำบัญชีรับ - จ่ายพัสดุ วัสดุ ครุภัณฑ์ ฯลฯ - การแต่งตั้งคณะกรรมการจำหน่ายพัสดุฯ - แต่งตั้งกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปี ๓. กองช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๒ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้าง บูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานสาธารณูปโภค - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๓ งานผังเมือง - งานวางระบบผังเมือง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ๓.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - จัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี - ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามแผน - จัดทำบัญชีรับ - จ่ายพัสดุ วัสดุ ครุภัณฑ์ ฯลฯ - การแต่งตั้งคณะกรรมการจำหน่ายพัสดุฯ - แต่งตั้งกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปี ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานแผนงานและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา - งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกีฬาและสันทนาการ - งานบริหารทั่วไป/งานสารบรรณ ๔.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - จัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี - ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามแผน - จัดทำบัญชีรับ - จ่ายพัสดุ วัสดุ ครุภัณฑ์ ฯลฯ - การแต่งตั้งคณะกรรมการจำหน่ายพัสดุฯ - แต่งตั้งกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปี	๓.๒ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้าง บูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานสาธารณูปโภค - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๓ งานผังเมือง - งานวางระบบผังเมือง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ๓.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - จัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี - ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามแผน - จัดทำบัญชีรับ - จ่ายพัสดุ วัสดุ ครุภัณฑ์ ฯลฯ - การแต่งตั้งคณะกรรมการจำหน่ายพัสดุฯ - แต่งตั้งกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปี ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานแผนงานและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา - งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกีฬาและสันทนาการ - งานบริหารทั่วไป/งานสารบรรณ ๔.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - จัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี - ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามแผน - จัดทำบัญชีรับ - จ่ายพัสดุ วัสดุ ครุภัณฑ์ ฯลฯ - การแต่งตั้งคณะกรรมการจำหน่ายพัสดุฯ - แต่งตั้งกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปี	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง๘/๖๓
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้านายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้านายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจกมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๖๕	๖๕	๕๖	๖๕	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๕,๐๐๐	๑๖,๕๐๐	๑	๑	-	๑๖,๕๐๐	๑๘,๕๐๐	๑๙,๕๐๐	๒๗,๕๐๐	๒๙,๕๐๐	๓๑,๕๐๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๘,๕๐๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	
๓	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๒๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๘,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	ว่างเดิม
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๕,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๒,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	
๗	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๓๒,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๘,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๑๐,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	
๙	พนักงานงานช่างเทคนิค	ชง.	๑	๑	๒๒,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๙,๕๐๐	๙,๕๐๐	๙,๕๐๐	๙,๕๐๐	๙,๕๐๐	๙,๕๐๐	
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๖,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๑๐,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๒๔,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๙,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	
๑๓	ผู้ช่วยพนักงานคอมพิวเตอร์	-	๑	๑	๑๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	
๑๔	นักการภารโรง	-	๑	-	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	ว่างเดิม
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)	-	๑	๑	๑๕,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	
๑๖	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	-	๑	๑	๑๔,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๓,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	
๑๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑๔,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	
๒๐	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑๒,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๒๑	พนักงานช่างทั่วไป	-	๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๒	ยาม	-	๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๓	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑,๐๐๐	๐	๒	๒	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๔	คนสวน	-	๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๕	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๒	๒	๒๑,๐๐๐	๐	๒	๒	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๖	กองคลัง (๑๔)	ต้น	๑	๑	๓๖,๕๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	
๒๗	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๕,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	
๒๘	นักวิชาการจัดการเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๑,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	
๒๙	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๑,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๘,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๑๐,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	
๓๑	นักวิชาการคลัง (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๒๘,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	
๓๒	พนักงานงานช่างเทคนิค	-	๑	๑	๑๕,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๑,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง (๑๕)															
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๔๕,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๐,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๔	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๑	-	๓๒๖,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๓๓๗,๕๐๐	๓๔๘,๗๘๐	๓๖๐,๐๖๐	ว่างเดิม
๓๕	นายช่างไฟฟ้า	ข.ง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๖๐๐	๒๙๖,๑๖๐	
๓๖	เจ้าพนักงานประจำ	ป.ง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๓๒๐	๑๘๕,๐๖๐	
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ข.ง.	๑	๑	๒๘๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๐๘๐	๓๒๓,๘๘๐	
	พนักงานเจ้าพนักงานภูมิ															
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๘๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๕,๓๖๐	๒๐๓,๒๘๐	
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๑,๘๐๐	๑๘๙,๓๖๐	๑๙๖,๘๐๐	
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ	-	๑	๑	๑๓๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๕,๕๒๐	๑๕๑,๕๒๐	๑๖๑,๗๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป															
๔๑	พนักงานจมน้ำ	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	ว่างเดิม
๔๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	
	กองการศึกษา (๑๗)															
๔๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๔๕,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๐,๔๖๐	ว่างเดิม
๔๔	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๓๑๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๓๓๕,๐๐๐	๓๔๕,๕๖๐	๓๕๖,๑๒๐	
๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ข.ง.	๑	-	๓๒๖,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๓๓๗,๕๐๐	๓๔๘,๗๘๐	๓๖๐,๐๖๐	ว่างเดิม
๔๖	ครู	คศ.๒	๓	๓	๐	๐	๓	๓	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๗	ครู	คศ.๑	๔	๔	๐	๐	๔	๔	๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๔๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓	๓	๐	๐	๓	๓	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๕๑,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๓๗,๕๐๐	๑๔๓,๘๖๐	๑๕๐,๑๒๐	งบท้องถิ่น
๕๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๘๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๑๓๗,๕๐๐	๑๔๓,๘๖๐	๑๕๐,๑๒๐	งบท้องถิ่น
๕๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๓๗,๕๐๐	๑๔๓,๘๖๐	๑๕๐,๑๒๐	งบท้องถิ่น
	พนักงานจ้างทั่วไป															
๕๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	งบท้องถิ่น
(๔)	รวม		๖๕	๕๕	๑๑,๓๑๖,๙๖๐	๕๔๗,๓๐๐	๖๕	๖๕	๖๕	๕๐๗,๕๔๔	๕๑๐,๐๒๕	๕๑๒,๘๖๖	๑๓,๕๕๕,๕๐๕	๑๓,๕๕๕,๕๐๕	๑๓,๕๕๕,๕๐๕	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %															
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน

๘๑,๕๓๓,๕๒๘ บาท

๘๕,๖๑๐,๖๒๔ บาท

๘๘,๘๔๑,๑๕๕ บาท

ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

งบประมาณรายจ่าย (บาท)	งบประมาณรายจ่าย หมวดเงินเดือนและ เงินเพิ่มอื่น (บาท)	งบประมาณรายจ่าย หมวดค่าจ้างประจำ (บาท)	งบประมาณรายจ่าย หมวดค่าจ้าง ชั่วคราว (บาท)	งบประมาณรายจ่าย หมวดค่าตอบแทน (บาท)	งบประมาณรายจ่าย โบนัส (บาท)	รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายได้ที่รับไม่รวม เงินอุดหนุน (บาท)
๗๙,๕๐๐,๐๐๐.๐๐	๙,๙๑๘,๔๑๒.๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๕,๐๘๙,๘๖๒.๐๐	๑,๕๒๕,๐๐๐.๐๐	๑,๓๘๐,๐๐๐.๐๐	๑๘,๑๙๓,๓๕๔.๐๐	๒๒.๘๘	๒๘,๐๐๐,๐๐๐.๐๐

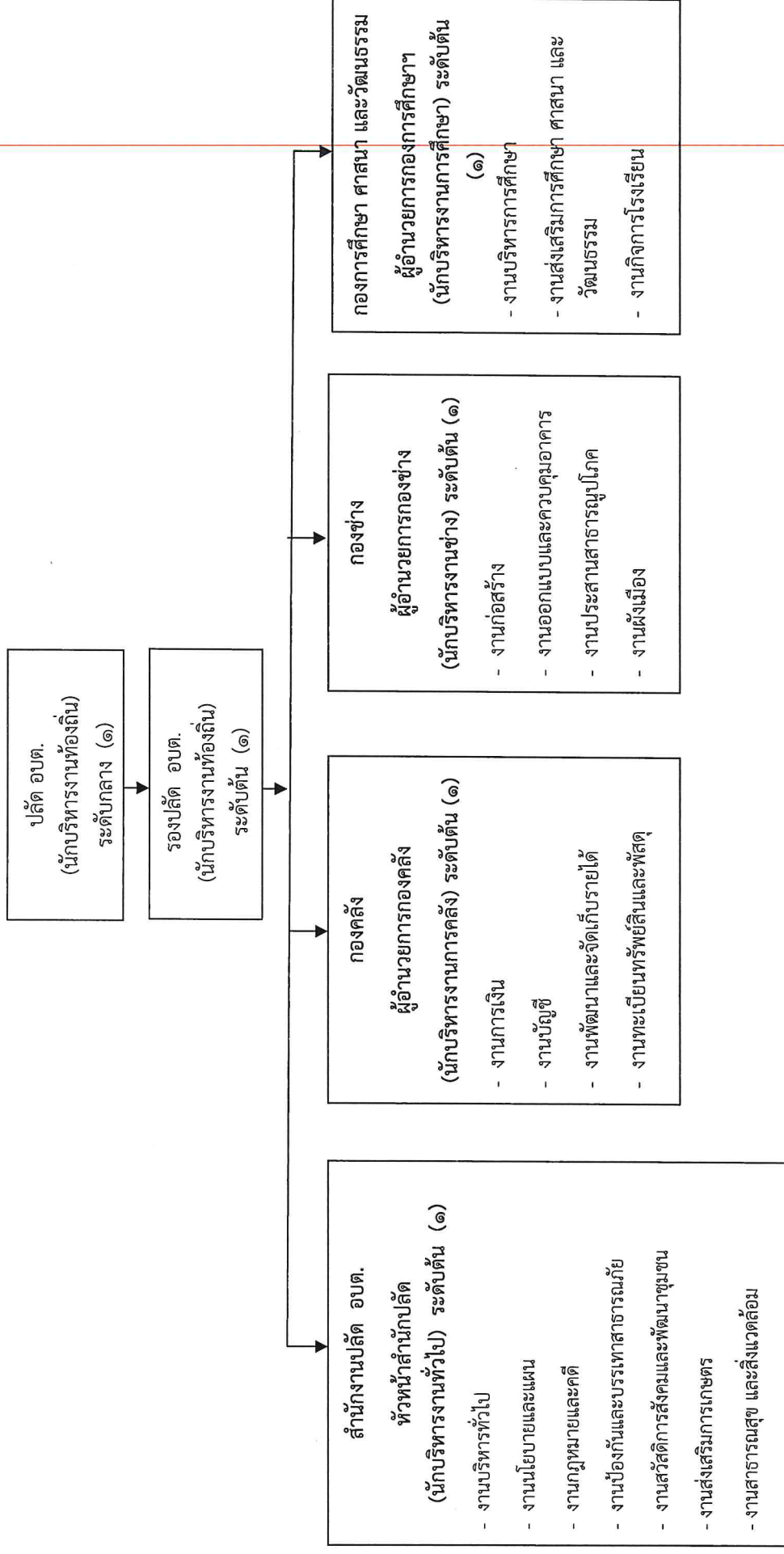
ลงชื่อ.....
(นางศรีประไพ เทียบเปรียบ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ลงชื่อ.....
(นายจารุพัฒน์ สมพร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

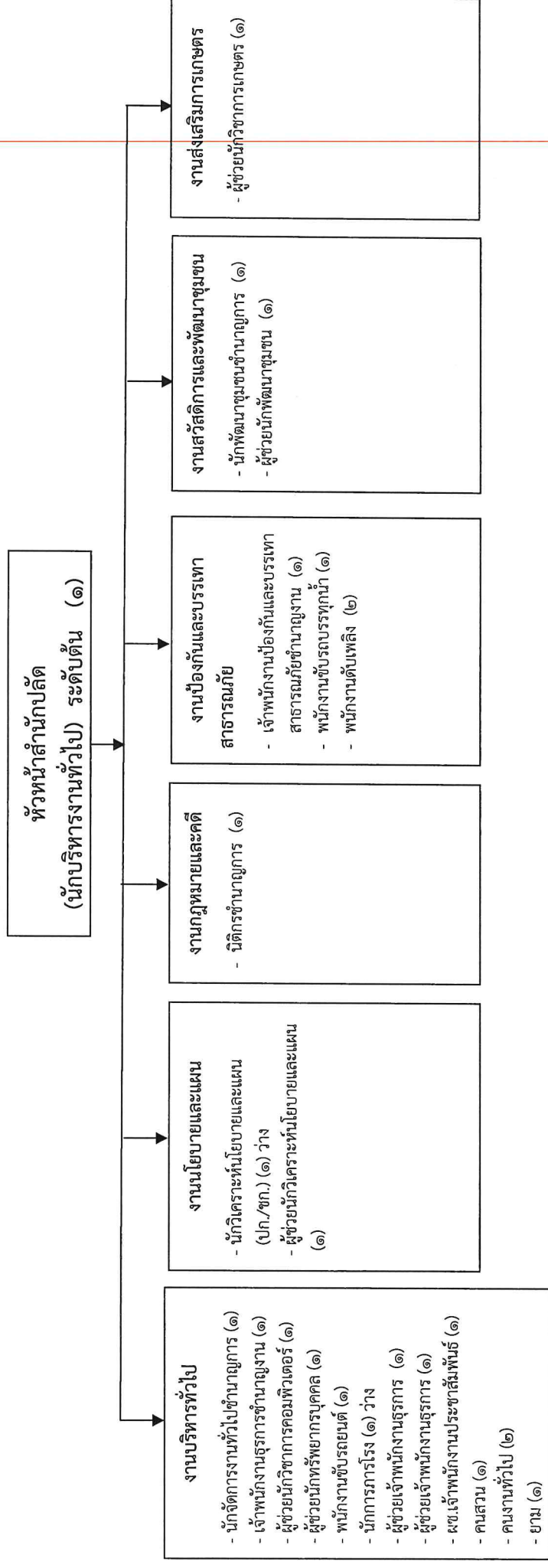
ลงชื่อ.....
(นายณราวุฒิ กุณา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

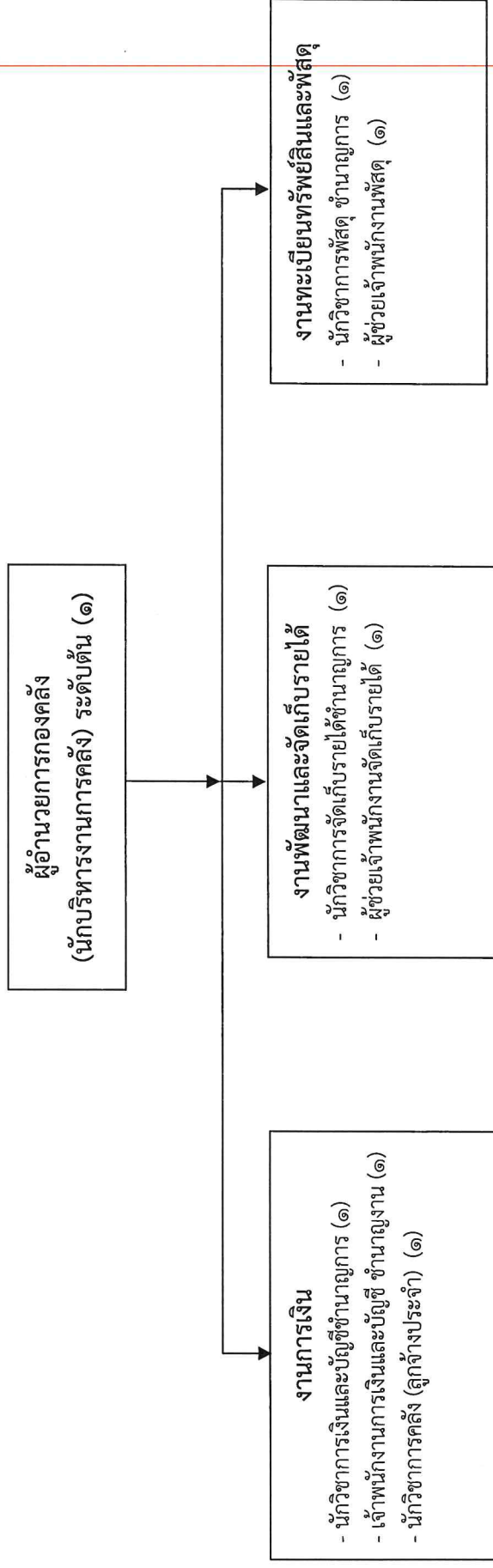


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



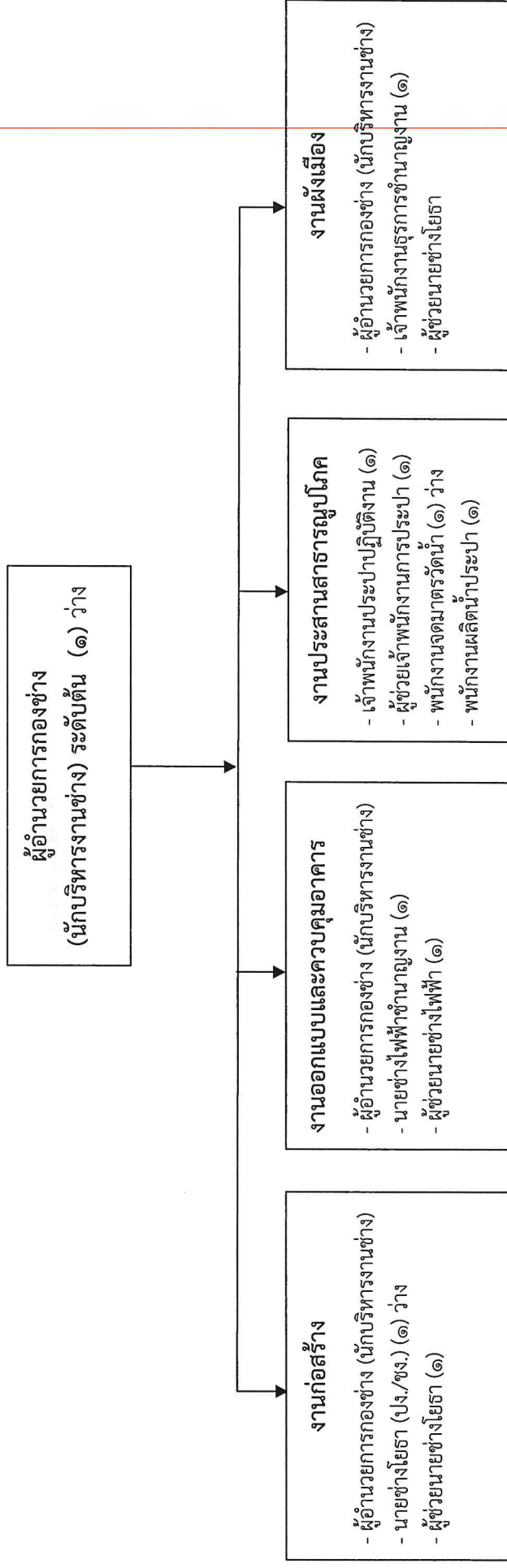
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
			จำนวนการ	ปฏิบัติกร	ชำนาญ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๔	-	-	๒	๑๑	๖	๒๔

โครงสร้างองค์กร



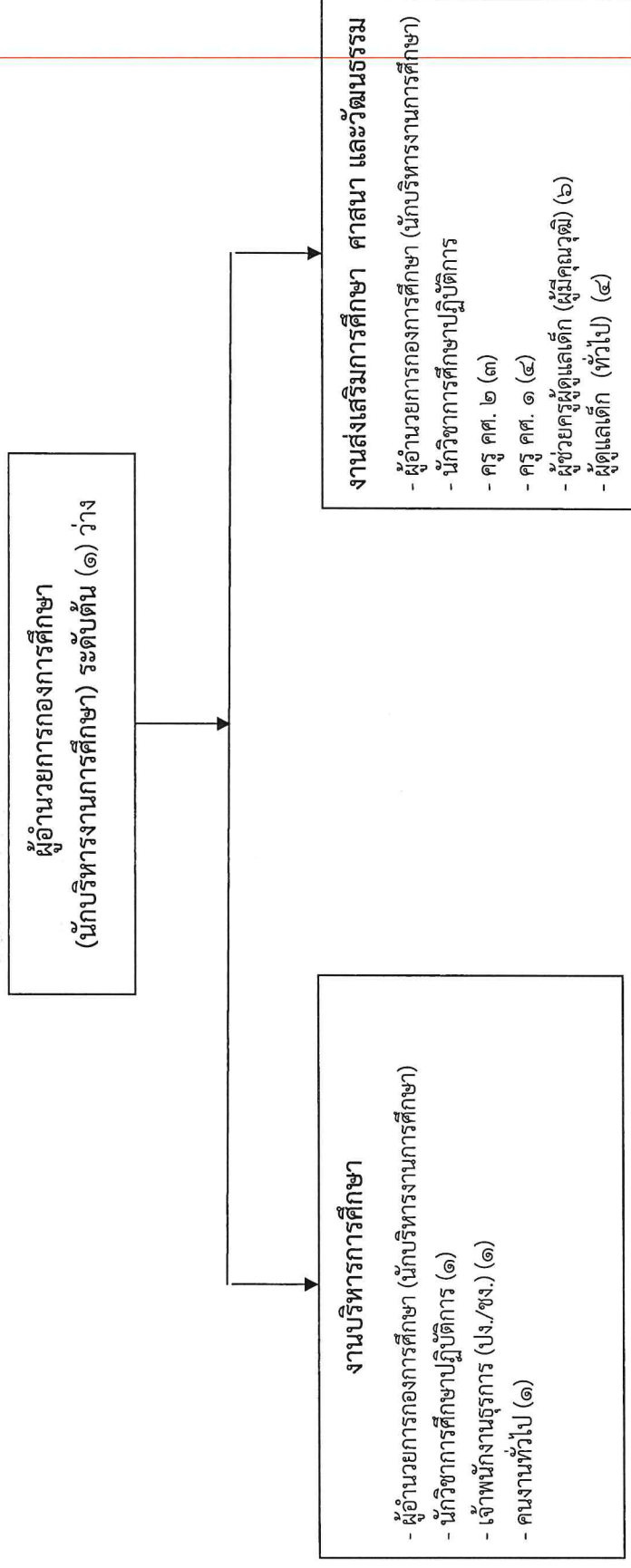
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๑	-	๑	๒	-	๘

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	-	๓	๒	๙

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	คศ.๒	คศ.๑	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๓	๔	๖	๕	๒๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ		
๑	นางจารุพัฒน์ สมพร	ร.ป.ม.	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔,๕,๐๐๐ (๔๑,๒๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๖๓,๐๐๐	หมายเหตุ
๒	นายประเสริฐ พรหมชาติ	ร.ป.ม.	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๘,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐	
๓	นางสาววิษัย สารวัน	ร.ม.	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐	
๔	อัคราวาง	-	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ป.ก./ชก	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ป.ก./ชก	๓๘๗,๑๘๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเดิม	
๕	นายสุริยน บุญน้ำ	น.บ.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิตกร	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๘,๑๖๐	
๖	นายปิศพร มากชู	ศศ.บ.	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๗๖๐	
๗	นางมณฑี ศรีสวัสดิ์	ร.ป.ม.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๗๖๐	
๘	จำเอกภัทรณกร ดารจันทร์	ร.บ.	๕๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๔๐	
๙	นายอดิษฐ์ ภายชาติ	ปวส.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๕๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๒๘๐	
พนักงานจ้าง													
๑๐	นางไอลดา ผิวหอม	ค.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	๒๖๙,๑๖๐	-	-	๒๖๙,๑๖๐	
๑๑	น.ส.กัญญ์กุลณี แก้วลา	วท.บ.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๕,๔๐๐	-	-	๑๘๕,๔๐๐	
๑๒	นายถวิล มีศรี	กษ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๒๔๓,๑๒๐	-	-	๒๔๓,๑๒๐	
๑๓	อัคราวาง	-	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม	
๑๔	นายอรุณพล ดำรงค์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๑,๕๖๐	-	-	๑๕๑,๕๖๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้าง											
๑๕	นายอินทร์ หินเงิน	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๕๐๐	-	-	๑๑๒,๕๐๐
๑๖	นายภาณุรัตน์ คำเกษ	ศต.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๙,๑๖๐	-	-	๑๔๙,๑๖๐
๑๗	นางสาวสุติมา นวนงาม	บธ.บ.	-	ผ.ช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-		ผ.ช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	๑๓๒,๒๔๐
๑๘	นายบุญธรรม ประจันทร์	ม.๓	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๒๕,๘๘๐	-	-	๑๒๕,๘๘๐
๑๙	น.ส.บุษกรรณ์ แก่นกุลลาบ	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๕๒,๐๐๐	-	-	๑๕๒,๐๐๐
๒๐	นายวิทยา อินวันนา	บธ.บ.	-	ผ.ช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-		ผ.ช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๑	นายศรัทธา ปรามย์	ป.๖	-	ยาม	-		ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวดวงดา มั่นชาติ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-		คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นางสาวพยอม บุญยก	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-		คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายพนรัตน์ ประพัทธ์	ป.๖	-	คนสวน	-		คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายวิชัย เถาว์คำ	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-		พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายจันทร์ แสนกล้า	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-		พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
๒๗	นางศรีประไพ เทียบเปรียบ	ศต.บ.	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๑,๔๘๐
๒๘	นางสาวนิภาวรรณ มูลคำหลา	บธ.ม.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๔๙,๓๒๐	(๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๙,๓๒๐
๒๙	นางสาวจุฑามาศ แสนพันธ์	บธ.บ.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๓๐	นางสุวิมล อดุลย์	ศต.บ.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๓๑	นางนัยราชน วรวิเศษวัฒนาพร	ปวส.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชก.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชก.	๒๘๕,๘๘๐	-	-	๒๘๕,๘๘๐
	ลูกจ้างประจำ											
๓๒	นางลักขณา ดวงงาม	บธ.บ.	-	นักวิชาการคลัง	-		นักวิชาการคลัง	-	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๓๓	นางสาวจันทริมา อินทร์จรัส	บธ.บ.	-	ผ.ช.จพง.จัดเก็บรายได้	-		ผ.ช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๕๙,๒๔๐	-	-	๑๕๙,๒๔๐
๓๔	นางรัชณี หาซิ่นทา	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๐,๙๒๐	-	-	๑๓๐,๙๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น ๆ
	กองช่าง									
๓๕	อัครว้าง	-	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-
๓๖	อัครว้าง	-	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	๓๒๖,๒๒๐	-	-
๓๗	นายชาญวิทย์ จันทรมบัติ	วศ.บ.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ขง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	๒๖๔,๔๘๐	-	-
๓๘	นายธานี ทองบ่อ	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	๑๖๕,๑๒๐	-	-
๓๙	นางจินดา มากชู	ค.บ.	๕๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๕๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๘๐,๔๔๐	-	-
	พนักงานจ้าง									
๔๐	นายอุทัยพร พรหมชาติ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๘๐,๔๘๐	-	-
๔๑	นายพรชิต หาชันทา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑๗๔,๗๒๐	-	-
๔๒	สิบเอกสุประภิจ สัตพันธ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑๔๓,๗๖๐	-	-
๔๓	อัครว้าง	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๔๔	นายรัฐศรณันต์ บุตะเสียน	ปวส.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑๐๘,๐๐๐	-	-
	กองการศึกษาฯ									
๔๕	-	-	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๔๓,๖๐๐	-	-
๔๖	นางสาวบุญญาภา ชัยเมือง	ศศ.บ.	๕๕-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๕๕-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓๓๘,๐๐๐	-	-
๔๗	อัครว้าง	-	๕๕-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๕๕-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๒๖,๒๒๐	-	-
	พนักงานจ้าง									
๔๘	นางทองจันทร์ สิทธิ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มขึ้น ๑	
	กองการศึกษาฯ											
๔๙	นางสาวพยอม พรหมชาติ	ศษ.ม.	๕๕-๓-๐๘-๖๖-๐๐๐๖๔	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖-๐๐๐๖๔	ครู	คศ.๒	๓๐๗,๐๔๐	-	-	๓๐๗,๐๔๐
									(๒๖,๔๒๐x๑๒)			
๕๐	นางรมิดา ประจันทร์	ศษ.ม.	๕๕-๓-๐๘-๖๖-๐๐๐๖๕	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖-๐๐๐๖๕	ครู	คศ.๒	๓๐๕,๕๒๐	-	-	๓๐๕,๕๒๐
									(๒๕,๔๖๐x๑๒)			
๕๑	นางจุฬารัตน์ บุตรราช	ศษ.ม.	๕๕-๓-๐๘-๖๖-๐๐๐๖๖	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๖-๐๐๐๖๖	ครู	คศ.๒	๒๙๙,๔๐๐	-	-	๒๙๙,๔๐๐
									(๒๔,๙๕๐x๑๒)			
๕๒	นางณิชา ประพันธ์	ศษ.บ.	๕๕-๓-๐๘-๖๖-๐๐๐๖๗	ครู	คศ.๑	๕๕-๓-๐๘-๖๖-๐๐๐๖๗	ครู	คศ.๑	๒๕๘,๖๐๐	-	-	๒๕๘,๖๐๐
									(๒๑,๕๕๐x๑๒)			
๕๓	นางสาวกรรณภรณ์ ยาเคน	ศษ.บ.	๕๕-๓-๐๘-๖๖-๐๐๐๖๘	ครู	คศ.๑	๕๕-๓-๐๘-๖๖-๐๐๐๖๘	ครู	คศ.๑	๒๕๕,๐๔๐	-	-	๒๕๕,๐๔๐
									(๒๐,๔๒๐x๑๒)			
๕๔	นางวรัญญา เตารัตน์	ศษ.บ.	๕๕-๓-๐๘-๖๖-๐๐๐๖๙	ครู	คศ.๑	๕๕-๓-๐๘-๖๖-๐๐๐๖๙	ครู	คศ.๑	๒๕๒,๗๒๐	-	-	๒๕๒,๗๒๐
									(๒๑,๐๖๐x๑๒)			
๕๕	นางสุกัญญา แก่นกุหลาบ	ศษ.ม.	๕๕-๓-๐๘-๖๖-๐๐๐๗๐	ครู	คศ.๑	๕๕-๓-๐๘-๖๖-๐๐๐๗๐	ครู	คศ.๑	๒๕๐,๒๐๐	-	-	๒๕๐,๒๐๐
									(๒๐,๘๕๐x๑๒)			
	พนักงานจ้าง											
๕๖	นางรินพรวิติ ดำรงค์	ศ.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑๖๐,๔๔๐	-	-	๑๖๐,๔๔๐
๕๗	นางสาวสุวิทย์ บุตรราช	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑๕๙,๒๔๐	-	-	๑๕๙,๒๔๐
๕๘	นางสาววิภาวีย์ ประสงค์เสีย	ศ.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑๕๕,๘๘๐	-	-	๑๕๕,๘๘๐
๕๙	นางสมคิด ฉายประดับ	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑๕๑,๐๘๐	-	-	๑๕๑,๐๘๐
๖๐	นางสาววาสนา เทียมวงศ์	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑๘๙,๖๐๐	-	-	๑๘๙,๖๐๐
๖๑	นางสาวผกากร พากเพียร	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๖๒	นางสาวศิริรัตน์ เพ็งจันทร์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นางสาวศรีสุดา เก่าวทอง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นางสาววิรินทร์ นนทการ	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕	นางสาวณัฐนิชา โมผาศรี	ศศ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งเป็น ผู้ขับเคลื่อนภารกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ให้สำเร็จผลตามจุดหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน หรือเฉพาะสายงาน

๓. ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานตลอดจนการขอรับคำแนะนำหรือปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติ หรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๙. เป็นองค์กรที่เปิดกว้าง และเชื่อมโยงกันต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม และถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้าง ให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่า ตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๑๐. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๑๑. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการโต้ตอบกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๒ ราย	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น หรือสถาบันอื่น
๒	หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัด	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓			
๓	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย		✓		
๔	หลักสูตรนิติกร	นิติกร จำนวน ๑ ราย	✓			
๕	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓			
๖	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย	✓			
๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย	✓			
๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ราย	✓			
๙	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๐	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๑	หลักสูตร เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๔	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๕	หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธา	ช่างโยธา/นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๖	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ ราย	✓	✓		
๑๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๘	หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓	✓		
๑๙	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓			
๒๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย	✓	✓		

๒. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรรณนายก อบต.	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	✓	✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือ สถาบันอื่น ๆ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ
๒	หลักสูตรรองนายก อบต.	รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย		✓		
๓	หลักสูตรเลขานุการสภา อบต./เลขานุการนายกฯ	เลขานุการสภา อบต. จำนวน ๑ ราย			✓	
๔	หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา อบต.	ประธานสภา/รองประธานสภา อบต. จำนวน ๑ ราย		✓		
๕	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต. ๔๐ ราย		✓		

๓. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	การส่งเสริมการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	-	-	✓	องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ
๒	การส่งเสริมการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	ผู้บริหาร อบต. พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง/สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๕ ราย	-	-	-	
๓	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการ บริหาร	นายก อบต.	✓	✓	✓	
๔	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง จำนวน ๓ ราย		✓		
๕	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย					
๖	หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		✓		✓	

๔. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหารและพนักงาน อบต. จำนวน ๑๐๐ ราย	✓	✓	✓	องค์การบริหารส่วนตำบล

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตาม หลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานทั่วไป สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

ที่ ๗๙๓๐๑/-

วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ไปแล้ว นั้น

ข้อเท็จจริง

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ที่ใช้อยู่ปัจจุบันจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อสำนักงานการปกครองท้องถิ่นอำเภอกันทรลักษ์ ภายในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ เมื่อ ก.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งการสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด กรณีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ และพนักงานจ้างว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี ให้ ก.จังหวัด พิจารณายุบตำแหน่ง นั้น

ระเบียบและข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ข้อพิจารณาและเสนอแนะ

งานบริหารงานทั่วไป สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อสำนักงานการปกครองท้องถิ่นอำเภอกันทรลักษ์ ภายในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อรายงาน ก.จังหวัด ต่อไป

/เมื่อ ก.จังหวัด.....

เมื่อ ก.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า คือ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เห็นควรดำเนินการดังนี้

๑. ขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบในปิงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๒. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓. ดำเนินการประชุมคณะทำงาน
๔. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะแผนอัตรากำลัง ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหา หรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นในสอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้
๕. กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ อบท.จะต้องดำเนินการ โดยขอข้อมูลแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อมาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาประกอบ
๖. สรุปปัญหาและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๗. จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง
๘. คัดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยขอข้อมูลจากทางกองคลังประกอบ
๙. จัดทำแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๐. จัดทำแนวทางการพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๑๑. จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
๑๒. หลังจากจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบในปิงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้ดำเนินการส่งเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง รายงานจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบ ก.อบต.ศรีสะเกษ ต่อไป
๑๓. หลังจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้รับความเห็นชอบจาก ก. จังหวัดแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ดำเนินการจัดทำประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้แผนอัตรากำลังได้ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางมณฑิลา ศรีสวัสดิ์)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

/ความเห็น.....

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัชนิยา สาระวัน)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

(นายประเสริฐ พรหมชาติ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

ความเห็นปลัดองค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

(นายจารุพัฒน์ สมพร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

(✓) อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นายณรรักษ์ กุณรา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานทั่วไป สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

ที่ ศก ๗๙๓๐๑/-

วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ที่ใช้อยู่ปัจจุบันกำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.อบต.จังหวัดภายในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ เมื่อ ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนด ตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า คือ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ได้ประกาศหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบดังกล่าว เห็นควรพิจารณาแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ดังนี้

- | | | |
|----------------------------|---|-------------------|
| ๑. นายณราวุฒิ กุณรา | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายจรรพพัฒน์ สมพร | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นายประเสริฐ พรหมชาติ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. นางสาววชิณี สาระวัน | หัวหน้าสำนักปลัด/รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๕. นางศรีประไพ เทียบเปรียบ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. นางมัลลี ศรีสวัสดิ์ | นักจัดการงานทั่วไป | กรรมการ/เลขานุการ |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

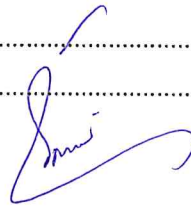
(นางมัลลี ศรีสวัสดิ์)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

/ความเห็น....

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)



(นางสาววัชนี สารวัน)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู



(ลงชื่อ)

(นายประเสริฐ พรหมชาติ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

ความเห็นปลัดองค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

(ลงชื่อ)



(นายจารุพัฒน์ สมพร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

- ☒ อนุมัติ
☐ ไม่อนุมัติ

(ลงชื่อ)



(นายณราวุฒิ กุณรา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

ที่ ๒๓๔/๒๕๖๓

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

.....
ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามแนวทางที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. นายณรรฐดิ คุนรา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายจารุพัฒน์ สมพร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายประเสริฐ พรหมชาติ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/ รักษาราชการแทน ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๔. นางสาววัชนีย์ สาระวัน	หัวหน้าสำนักปลัด/รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๕. นางศรีประไพ เทียบเปรียบ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นางมัลลี ศรีสวัสดิ์	นักจัดการงานทั่วไป	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการดังกล่าวฯ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๓ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี แล้วรายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๓

(นายณรรฐดิ คุนรา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู โทร.๐ ๔๕๙๒ ๔๖๗๒

ที่ ศก ๗๙๓๐๑ /-

วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ที่ได้จัดทำไว้จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ดังนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เข้าร่วมประชุมพิจารณาถึงความจำเป็น และปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มอัตรากำลังคน ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

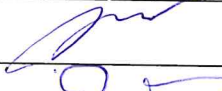
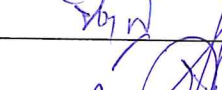
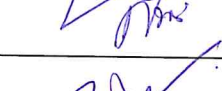
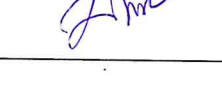
(นายณรรุจ คุนรา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

บัญชีรายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วันที่ ๒๐ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายณราวุฒิ กุณรา	นายก อบต.บึงมะลู		ประธานกรรมการ
๒	นายจารุพัฒน์ สมพร	ปลัด อบต.บึงมะลู		กรรมการ
๓	นายประเสริฐ พรหมชาติ	รองปลัด อบต.บึงมะลู		กรรมการ
๔	นางสาววชิณี สาระวัน	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
๕	นางศรีประไพ เทียบเปรียบ	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๖	นางมัลลี ศรีสวัสดิ์	นักจัดการงานทั่วไป		กรรมการ/เลขานุการ

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วันที่ ๒๐ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

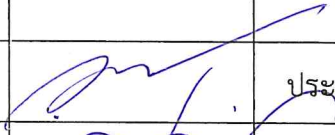
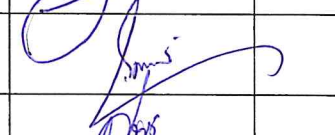
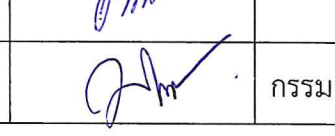
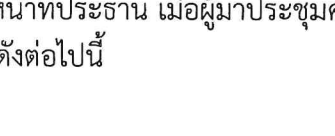
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

วันที่ ๒๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายณรรูฒิ กุณรา	นายก อบต.บึงมะลู		ประธานกรรมการ
๒	นายจารุพัฒน์ สมพร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๓	นายประเสริฐ พรหมชาติ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๔	นางสาววชิณี สาระวัน	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
๕	นางศรีประไพ เทียบเปรียบ	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๖	นางมณฑิลา ศรีสวัสดิ์	นักจัดการงานทั่วไป		กรรมการ/เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา

๐๙.๓๐ น.

ประธานฯ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ทำหน้าที่ประธาน เมื่อผู้มาประชุมครบองค์ประชุม ประธานกล่าวเปิดประชุมตามวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ที่ ๒๓๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ คณะทำงานมีหน้าที่ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่าย และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ ตามรายชื่อดังต่อไปนี้

/๑. นายณรรูฒิ...

	๑. นายณรานุติ กุณรา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
	๒. นายจารุพัฒน์ สมพร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
	๓. นายประเสริฐ พรหมชาติ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/ รักษาราชการแทน ผอ.กองช่าง	กรรมการ
	๔. นางสาววิชนี สารวัน	หัวหน้าสำนักปลัด/รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
	๕. นางศรีประไพ เทียบเปรียบ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
	๖. นางมณฑิ ศรีสวัสดิ์	นักจัดการงานทั่วไป	กรรมการ/เลขานุการ
ที่ประชุม	รับทราบ		
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว ไม่มี		
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา ๓.๑ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู		
ประธานฯ	ที่นัดประชุมทุกท่านในวันนี้ จะเป็นการร่วมปรึกษาหารือในเรื่องของการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามที่องค์การบริหารส่วน ตำบลบึงมะลู มีคำสั่งที่ ๒๓๔ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งท่าน เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู จึงขอเชิญคณะกรรมการทุกท่านได้แสดง ความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณาแผนอัตรากำลังของพนักงานที่จะต้องใช้ในอีก ๓ ปี ข้างหน้า ขอเชิญเลขานุการรายงาน		
เลขานุการฯ	ก่อนอื่นขอแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในองค์กรให้คณะกรรมการทราบดังต่อไปนี้		
	๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง)	จำนวน ๑ อัตรา	
	๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา	
	สำนักงานปลัด มีตำแหน่ง และอัตรา ดังต่อไปนี้		
	๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ต้น) จำนวน ๑ อัตรา		
	๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)		
	๓. นิติกรชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา	
	๔. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา	
	๕. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา	
	๖. เจ้าพนักงานป้องกันฯ ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา	
	๗. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา	

/พนักงานจ้าง...

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
๗. นักการภารโรง	จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	จำนวน ๑ อัตรา
๙. พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จำนวน ๑ อัตรา
๑๑. ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ยาม	จำนวน ๑ อัตรา
๒. คนงานทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา
๓. คนสวน	จำนวน ๑ อัตรา
๔. พนักงานดับเพลิง	จำนวน ๒ อัตรา

กองคลัง มีตำแหน่ง และอัตรา ดังต่อไปนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

๑. นักวิชาการคลัง (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑ อัตรา
----------------------------------	---------------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง มีตำแหน่ง และอัตราดังต่อไปนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๓. นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|-------------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|------------------------|----------------------|
| ๑. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ | จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) |
| ๒. พนักงานผลิตน้ำประปา | จำนวน ๑ อัตรา |

กองการศึกษาฯ มีตำแหน่งและอัตราดังต่อไปนี้

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาฯ ต้น) | จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) |
| ๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|----------------|---------------|
| ๑. คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |
|----------------|---------------|

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

- | | |
|--------------------|---------------|
| ๑. ครู อันดับ คศ.๒ | จำนวน ๓ อัตรา |
| ๒. ครู อันดับ คศ.๑ | จำนวน ๔ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวน ๖ อัตรา คือ

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา (เงินอุดหนุน)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา (งบท้องถิ่น)

พนักงานจ้างทั่วไป มีจำนวน ๔ อัตรา คือ

- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา (เงินอุดหนุน)
- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา (งบท้องถิ่น)

สรุปองค์การบริหารส่วนตำบล มีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล มีจำนวน ๒๒ คน (ว่าง ๕ อัตรา)
- ลูกจ้างประจำ ๑ คน
- พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๗ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๒ คน (ว่าง ๑ อัตรา)
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ คน (ว่าง ๑ อัตรา)

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานฯ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู เพื่อเป็นการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในการประชุมในวันนี้ ขอให้คณะกรรมการพิจารณาร่วมกัน ในการกำหนดตำแหน่งให้คำนึงถึงปริมาณงานคุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มิให้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือมีการปรับปรุงทุกกรณี โดยให้ถือตามประกาศ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒

ปลัด อบต.

กระผมขอชี้แจงรายละเอียด กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

สายปฏิบัติ และตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่สรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาขยับเล็ก (ยกเว้นตำแหน่งที่ให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาหรืออยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ.ให้กำหนดตำแหน่งไว้ต่อไป)

ประธานฯ

มีคณะกรรมการท่านใดจะชี้แจง เสนอเพิ่มเติมหรือไม่

หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักงานปลัด มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าง ๑ อัตรา คือตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งนักการภารโรง ว่าง ๑ อัตรา ก็อยากให้มีการสรรหาตำแหน่งนักวิเคราะห์ฯ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผู้อำนวยการกองคลัง

ในส่วนของกองคลัง มีตำแหน่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานแล้ว ไม่เพิ่มหรือยุบตำแหน่งใด นายประเสริฐ พรหมชาติ สำหรับกองช่าง ก็มีพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นายช่างโยธา ว่าง ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานจดมาตรวัดน้ำ ว่าง ๑ อัตรา ก็อยากให้มีการสรรหาตำแหน่งนายช่างโยธา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

รองปลัด อบต./

รท.ผอ.กองช่าง

หัวหน้าสำนักปลัด/

รท.ผอ.กองการศึกษาฯ

ในส่วนของการศึกษาฯ มีพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการว่าง ๑ อัตรา อยากให้มีการขยับเล็ก ตำแหน่งนี้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ปลัด อบต.

กระผมขอแจ้ง เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เนื่องจาก ทางจังหวัดให้เสนอตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มิให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ยุบตำแหน่ง หรือมีการปรับปรุงทุกกรณีมาในคราวเดียว โดยให้ถือตามประกาศ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ และที่หัวหน้าส่วน/กอง เสนอมาก็จะนำไปพิจารณาปรับปรุงแผนฯ เมื่อประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

/มติที่ประชุม...

มติที่ประชุม รับทราบ และเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามที่คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาร่วมกัน

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
-ไม่มี

ประธาน มีใครจะเสนอแนะชี้แจงอะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีกระผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

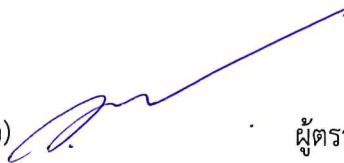


(นางมัลลี ศรีสวัสดิ์)

เลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายณราวุฒิ กุณรา)

ประธานกรรมการฯ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

บัญชีเสนอขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล										แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง			
	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	เดิม	เพิ่มปี	ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ชื่อ-สกุล	เดิม	เพิ่มปี
๑	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	กลาง	นายอรุณพัฒน์ สมพร	/							
๒	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	ต้น	นายประเสริฐ พรหมชาติ	/							
	สำนักงานปลัด อบต.									สำนักงานปลัด อบต.				
๓	บริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าสำนักงานปลัด	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	นางสาววิชัย สาระวัน	/		๑	ผช.นักวิเคราะห์นโยบาย	ภารกิจ	นางโยธดา ศิวพอม	/	
๔	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	ว่าง	/		๒	ผช.นักพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	นางสาวณัฐกุลณัช แก้วลา	/	
๕	นิติการ	นิติกร	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	นายสุริยม บุญน้ำ	/		๓	ผช.นักวิชาการเกษตร	ภารกิจ	นายณัฐ มีศรี	/	
๖	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	นายปิณฑร มากสุข	/		๔	นักวิชาการโรง	ภารกิจ	ว่าง	/	
๗	เลขานุการและจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	นางมณฑิลา ศรีสวัสดิ์	/		๕	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	นายอินทร์ หินเงิน	/	
๘	ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ทั่วไป	ชำนาญงาน	จำเอกทัศนากร ดาวจันทร์	/		๖	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	นายอรุณพล ดำรงค์	/	
๙	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ทั่วไป	ชำนาญงาน	นายอดิพันธ์ ภายชาติ	/		๗	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	นายภาณุรัตน์ คำเกษ	/	
									๘	ผช.จพงประชาสัมพันธ์	ภารกิจ	นางสาวสุติมา นวนงาม	/	
	กองคลัง								๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ภารกิจ	น.ส.บุษยามารณ์ แก่นกุหลาบ	/	
๑๐	บริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	นางศรีประไพ เทียบเปรียบ	/		๑๐	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ภารกิจ	นายบุญธรรม ประจันต์	/	
๑๑	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	นางสาวนิภาวรรณ มูลคำเหลา	/		๑๑	ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ภารกิจ	นายวิทยา อินวันนา	/	
๑๒	วิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	นางสาวจุฑามาศ เสนาพันธ์	/		๑๒	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	นางสาวคงคา มั่นชาติ	/	
๑๓	วิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	วิชาการ	ชำนาญการ	นางสุวิมล อุดลาห์	/		๑๓	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	นางสาวพยอม บุญยก	/	
๑๔	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ทั่วไป	ชำนาญงาน	นางนัยราษ วรรณวิวัฒนาพร	/		๑๔	คนสวน	ทั่วไป	นายพนรัตน์ ประพันธ์	/	
	ลูกจ้างประจำ								๑๕	ยาม	ทั่วไป	นายศรีธธา ประราม	/	
๑๕	วิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	วิชาการ	-	นางลักขณา ดวงงาม	/		๑๖	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	นายวิชัย เถาว์คำ	/	
									๑๗	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	นายจันทร์ แสนกล้า	/	
										กองคลัง				
									๑๘	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	นางสาวจันทรมล อินทร์	/	
									๑๙	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	นางรัชณี ทาซันหา	/	

แผนอัตรากำลังหน่วยงานต้นสังกัด															แผนอัตรากำลังหน่วยงานข้าง				
ที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	เดิม	เพิ่มปี	ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ชื่อ-สกุล	เดิม	เพิ่มปี					
	กองช่าง									กองช่าง									
๑๖	บริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง	/		๒๐	ผช.นายช่างโยธา	ภารกิจ	นายอภัยพร พรหมชาติ	/						
๑๗	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา			ปง./ชง.	ว่าง	/		๒๑	ผช.นายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	นายพรชิต หาดหินทา	/						
๑๘	ปฏิบัติงานไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า			ชำนาญงาน	นายชยวิทย์ จันทรมบัติ	/		๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ภารกิจ	สืบทอดสุประกิจ สัตพันธ์	/						
๑๙	ปฏิบัติงานประปา	เจ้าพนักงานประปา			ปฏิบัติงาน	นายธานี ทองบ่อ	/		๒๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	นายรัฐกรณันต์ บุตะเคียน	/						
๒๐	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ			ชำนาญงาน	นางจินดา มากชู	/		๒๔	พนักงานจมน้ำประปา	ทั่วไป	ว่าง	/						
	กองการศึกษาฯ									กองการศึกษาฯ									
๒๑	บริหารงานศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง	/		๒๕	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	ภารกิจ	นางรวิพรวิทย์ ดำรงค์	/						
๒๒	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา		วิชาการ	ปฏิบัติการ	นางสาวเบญญาภา ช้อยเมือง	/		๒๖	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	ภารกิจ	นางสาวสุภัทรี บุตรราช	/						
๒๓	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ			ปง./ชง.	ว่าง	/		๒๗	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	ภารกิจ	นางสาววิภาวีย์ ประสงค์เสียง	/						
๒๔		ครู			คศ.๒	นางสาวพยอม พรหมชาติ	/		๒๘	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	ภารกิจ	นางสมคิด ฉายประดับ	/						
๒๕		ครู			คศ.๒	นางมิตา ประจันทรัพย์	/		๒๙	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	ภารกิจ	นางสาววาสนา เทียมวงศ์	/						
๒๖		ครู			คศ.๒	นางจุฬารัตน์ บุตรราช	/		๓๐	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	ภารกิจ	นางสาวผกากรอง พากเพียร	/						
๒๗		ครู			คศ.๑	นางณัฏฐา ประพันธ์	/		๓๑	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	นางสาววรินทร์ นนทการ	/						
๒๘		ครู			คศ.๑	นางสาวกรรณภรณ์ ยาเคน	/		๓๒	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	นางสาวศิริรัตน์ เพ็งจันทร์	/						
๒๙		ครู			คศ.๑	นางวรัญญา เคารรัตน์	/		๓๓	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	นางสาวศรีสุดา เกาแก้วทอง	/						
๓๐		ครู			คศ.๑	นางสุกัญญา แก่นกุหลาบ	/		๓๔	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	นางสาวณัฐนิชา โมหาศรี	/						
									๓๕	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	นางทองจันทร์ สิทธิ	/						

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	๗๕,๕๐๐,๐๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน	๑๘,๑๓๓,๓๕๔.๐๐
ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน	๒๒.๘๘
จำนวนหมู่บ้าน	๒๐
จำนวนพื้นที่ (ตร.กม.)	๗๗.๘๖
ประชากร (รวม)	๑๔๖,๘๔๐.๐๐
ชาย	๗,๔๐๐.๐๐
หญิง	๗,๒๘๔.๐๐

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นายจารุพัฒน์ สมพร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปึงมะลู

(ลงชื่อ)  ผู้รับรอง
(นายณรทัต ทุนรา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปึงมะลู



ที่ ศก ๗๙๓๐๑/๔๗๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู
อำเภอกันทรลักษ์ ศก ๓๓๑๑๐

สงพ สิงหาคม ๒๕๖๓

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

เรียน นายอำเภอกันทรลักษ์

อ้างถึง หนังสืออำเภอกันทรลักษ์ ที่ ศก ๐๐๒๓.๗/ว ๔๓๖๔ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จำนวน ๓ เล่ม

๒. แผ่นซีดี

จำนวน ๑ แผ่น

ตามหนังสือที่อ้างถึง อำเภอกันทรลักษ์ แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และให้ดำเนินการจัดทำรูปเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๓ เล่ม และบันทึกข้อมูลลงใน CD-ROM ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรรุฒิ กุณรา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

สำนักงานปลัด อบต.

โทร. ๐ ๔๕๙๒ ๔๖๗๒

..... ปลัด
..... หน.สน.ปลัด
..... พิมพ์



ที่ ศก ๐๐๒๓.๗/ว ๕๓๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู
เลขที่รับ 1544
วันที่ 22 เดือน ก.ค. พ.ศ. ๖3
เวลา
ที่ว่าการอำเภอกันทรลักษณ์
ถนนอนันตภักดิ์ ศก. ๓๓๑๑๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

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

เรียน นายกเทศมนตรีตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดศรีสะเกษ ที่ ศก ๐๐๒๓.๒/ว ๕๒๐๑ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอกันทรลักษณ์ ได้รับแจ้งจากจังหวัดศรีสะเกษว่า สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่าตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงขอแจ้ง ชักซ้อมแนว ทางปฏิบัติในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับทราบและถือปฏิบัติต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ เมื่อ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แล้วเสร็จ ขอให้จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมแผน CD ให้สำนักงานส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นอำเภอกันทรลักษณ์ ภายในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ พร้อมทั้งส่งให้สำนักงานส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ภายในกำหนดดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการ

เรียน นายก อบต.บึงมะลู
เพื่อโปรดทราบและพิจารณา
ลงนาม 11/๗/๖๓ พ.จ.ด.
พ.ศ. ๖๓
๐.๖๓ พ.ศ. ๖๓ พ.ศ. ๖๓

2564-2566

ขอแสดงความนับถือ

2/พ

(นายปวิช รัตวาลย์)

ปลัดอำเภอ (จพ.พ.ค.ชำนาญการพิเศษ) รักษาเวาการแทน
นายอำเภอกันทรลักษณ์

เห็นควร...
(นายจารุพันธ์ สมพร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล บึงมะลู

เรียน นายก อบต.บึงมะลู
เพื่อโปรดทราบและพิจารณา
โทร. ๐-๕๕๖๖-๒๕๒๒

๒. ส่งไป...
□ ...
□ ...
□ ...
□ ...
□ ...

☐ ทราบ
☐ ดำเนินการต่อไป
(นายณรรวดี อนุรา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู



ที่ว่าการอำเภอกันทรลักษ์
เลขที่รับ 4547
วันที่ 20 ก.ค. 2563

ที่ ศก ๐๐๒๓.๒/ว ๕๒๐๑

ศาลากลางจังหวัดศรีสะเกษ

ถนนเทพา ศก ๓๓๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓

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

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ , นายกเทศมนตรีเมืองศรีสะเกษ และนายกเทศมนตรีเมืองกันทรลักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่าตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงขอชักชวนแนวทางปฏิบัติในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีให้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือมีการปรับปรุงทุกกรณี ทั้งนี้ให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยสามารถดาวน์โหลดคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ที่เว็บไซต์ www.dla.go.th หัวข้อหนังสือราชการ เมื่อดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมแผ่น CD ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ภายในวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๓

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

/๓. กรณีตำแหน่ง...

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ยกเว้นตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาหรืออยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้กำหนดตำแหน่งไว้ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งถือปฏิบัติต่อไป
สำหรับเทศบาลเมืองศรีสะเกษ และเทศบาลเมืองกันทรลักษ์ ให้ถือปฏิบัติเช่นเดียวกัน

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมศักดิ์ พนาภิษฐารณ)
ท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู สำนักงานปลัด อบ.ร. ๐ ๔๕๙๒ ๔๖๗๒

ที่ ศก ๗๙๓๐๑/.....

วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

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

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

๑. เรื่องเดิม

ตามหนังสืออำเภอกันทรลักษ์ ที่ ศก ๐๐๒๓.๗/ว ๕๖๓๕ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

๒. ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อขอความเห็นชอบ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๒

๓. มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางมัลลีย์ ศรีสวัสดิ์)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

/ความเห็น...

- ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

- เกื้อ วัฒนกิจนันท

(ลงชื่อ)

(นางสาววิชนี สารวัน)
หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- พล วัฒนกิจนันท

(ลงชื่อ)

(นายประเสริฐ พรหมชาติ)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

- ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- เกื้อ วัฒนกิจนันท

(ลงชื่อ)

(นายจารุพัฒน์ สมพร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

☒ อนุมัติ/ประกาศใช้

☐ ไม่อนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นายณรรุณ ภูมรา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และได้รายงานขอความเห็นชอบ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ไปแล้ว นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้นั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายณรรวดี กุณรา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู



ที่ ศก ๐๐๒๓.๗/ว ๕๘๓๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู
เลขที่รับ ๒๐๗๘
วันที่ 2 เดือน มี.ค. ๖3
เวลา
ที่ว่าการอำเภอแก่งหลวง
ถนนอนันตภักดิ์ ศก ๓๓๑๑๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงานเลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน ๑ ชุด
ที่ ศก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๔๔ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ด้วยอำเภอแก่งหลวง ได้รับแจ้งจากสำนักงานเลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษว่า ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบ การปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตาม เอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

2/15

(นายปวิช รัตวาลย์)

ปลัดอำเภอ (จพ.ปค.ชำนาญการพิเศษ) รักษาการแทน

นายอำเภอแก่งหลวง

เรียน นายก อบต.บึงมะลู
เพื่อโปรดทราบและพิจารณา

เห็นควร.....

(นายจารุวัฒน์ สมพร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร ๐-๔๕๖๖-๒๔๒๒

โทรสาร ๐-๔๕๖๖-๑๔๒๒

☐ ทราบ
☐ ดำเนินการต่อไป.....
(นายณรรักษ์ กุณรา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู



ที่ว่าการอำเภอกันทรลักษ์
เลขที่รับ 6907
วันที่ 1 ต.ค. 2563

ที่ ศก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๔๔

สำนักงานเลขานุการ
ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ
ศาลากลางจังหวัดศรีสะเกษ
ถนนเทพา ศก ๓๓๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายอำเภอกันทรลักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บัญชีให้ความเห็นชอบฯ	จำนวน ๑ แผ่น
	๒. แผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	จำนวน ๑ เล่ม

ด้วย ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามที่ส่งมาพร้อมนี้

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลที่กำหนด จึงขอให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการจัดทำประกาศใช้แผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ แล้วรายงานให้สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษทราบภายในห้าวันทำการนับแต่วันประกาศ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวุฒิ ทองล้วน)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐ ๔๕๖๔ ๔๔๔๗

บัญชีเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

ลำดับที่	อำเภอ	อปท.	หมายเหตุ
๕๑		เขิน	เห็นชอบ
๕๒		คูบ	เห็นชอบ
๕๓		รุ่งระวี	เห็นชอบ
๕๔		ตองปิด	เห็นชอบ
๕๕	โนนคูณ	บก	เห็นชอบ
๕๖		โพธิ์	เห็นชอบ
๕๗		เหล่ากว่าง	เห็นชอบ
๕๘		โนนค้อ	เห็นชอบ
๕๙		หนองกุ้ง	เห็นชอบ
๖๐	กันทรลักษณ์	สังเม็ก	เห็นชอบ
๖๑		ขนุน	เห็นชอบ
๖๒		เวียงเหนือ	เห็นชอบ
๖๓		เสาชัย	เห็นชอบ
๖๔		บึงมะลู	เห็นชอบ
๖๕		โนนสำราญ	เห็นชอบ
๖๖		ภูผามอก	เห็นชอบ
๖๗		จานใหญ่	เห็นชอบ
๖๘		กุดเสลา	เห็นชอบ
๖๙		รุ่ง	เห็นชอบ
๗๐		ชำ	เห็นชอบ
๗๑		ละลาย	เห็นชอบ
๗๒		ทุ่งใหญ่	เห็นชอบ
๗๓		ตระกาจ	เห็นชอบ
๗๔		ภูเงิน	เห็นชอบ
๗๕		กระแซง	เห็นชอบ

ตรวจถูกต้อง


(นายทกษ บัวใหญ่)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ

บัญชีเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

ลำดับที่	อำเภอ	อปท.	หมายเหตุ
๗๖		น้ำอ้อม	เห็นชอบ
๗๗		เมือง	เห็นชอบ
๗๘	เบญจลักษ์	หนองงูเหลือม	เห็นชอบ
๗๙		เสียว	เห็นชอบ
๘๐		ท่าคล้อ	เห็นชอบ
๘๑		หนองฮาง	เห็นชอบ
๘๒		หนองหว่า	เห็นชอบ
๘๓	ศรีรัตนะ	เสื่องข้าว	เห็นชอบ
๘๔		ศรีแก้ว	เห็นชอบ
๘๕		ตูม	เห็นชอบ
๘๖		สระยาว	เห็นชอบ
๘๗		สะพุง	เห็นชอบ
๘๘		พิงพวย	เห็นชอบ
๘๙		ศรีโนนงาม	เห็นชอบ
๙๐	ขุขันธ์	ห้วยเหนือ	เห็นชอบ
๙๑		ปรือใหญ่	เห็นชอบ
๙๒		กันทรารมย์	เห็นชอบ
๙๓		โสน	เห็นชอบ
๙๔		ปราสาท	เห็นชอบ
๙๕		ห้วยสำราญ	เห็นชอบ
๙๖		ลมศักดิ์	เห็นชอบ
๙๗		ตะเคียน	เห็นชอบ
๙๘		ใจดี	เห็นชอบ
๙๙		ห้วยไต้	เห็นชอบ
๑๐๐		ห้วยเสือ	เห็นชอบ

ตรวจถูกต้อง



(นายทักษ์ บัวใหญ่)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ