

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ  
อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ  
อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

.....  
สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปรูปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประภาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ  
อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

.....

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมอไป โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมอไป จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมอไป จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อบต. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเสมอไป ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมอไป มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมอไป มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมอไป ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้แนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้กำลังคน การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมอไป

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสมอไป สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมอไป เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อบต. ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อบต. เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อบต. บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาพหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันที่ความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนใน

ภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าที่ความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันแลในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด / เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม / ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ที่น่าจะอาศัยมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการ

อื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะมีให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม / ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมายกลุ่มเป้าหมาย และการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตดังนี้

ประเด็นการพัฒนา	สภาพปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
1.ด้านการส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตและสิ่งแวดล้อม	1.1 ด้านส่งเสริมอาชีพ 1.2 ด้านแหล่งเงินทุน 1.3 ด้านสวัสดิการและสังคม 1.3 สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 1.4 ปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตชุมชน	ทุกหมู่บ้าน	- จัดอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพเพิ่ม รายได้ -จัดอบรมให้ความรู้และถ่ายทอดการทำ เกษตรอินทรีย์ -ฝึกอบรมอาชีพเสริมต่างๆและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร -จัดสรรเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เอดส์ - มีทรัพยากรธรรมชาติไว้ใช้ใน อนาคต - ประชาชนมีสภาพความอยู่แบบถูกสุขลักษณะ
2.ด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม/ การนันทนาการและการกีฬา	2.1 ด้านส่งเสริมการศึกษา 2.2 ด้านกีฬา 2.3 ด้านศาสนา 2.4 ด้านประเพณีวัฒนธรรม	ทุกหมู่บ้าน	-ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาแก่โรงเรียนในเขตพื้นที่ -ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาแก่เด็กและเยาวชน ประชาชนในเขตพื้นที่ -ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางศาสนา -ส่งเสริมและสนับสนุน อนุรักษ์ประเพณี และวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน
3.ด้านความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การป้องกันยาเสพติด	3.1 ป้องกันปัญหาอาชญากรรม 3.2 ปัญหายาเสพติดในชุมชน	ทุกหมู่บ้าน	- ลดปัญหาอาชญากรรมในชุมชน -ลดปัญหายาเสพติดระบายในชุมชน
4.ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	4.1 ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ทุกหมู่บ้าน	- ประชาชนทุกหมู่บ้านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
5.ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพ	5.1 1.1 ด้านส่งเสริมอาชีพ	ทุกหมู่บ้าน	- จัดอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพเพิ่มรายได้ -จัดอบรมให้ความรู้และถ่ายทอดการทำเกษตรอินทรีย์ -ฝึกอบรมอาชีพเสริมต่างๆและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
6.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	6.1 ก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมถนน 6.2 ขยายเขตและปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปา 6.3 ขยายเขตและปรับปรุงซ่อมแซมระบบไฟฟ้า 6.4 ด้านการวางผังเมือง	ทุกหมู่บ้าน	-เพื่อให้ประชาชนเดินทางสัญจรไปมาด้วยความสะดวกและปลอดภัย -เพื่อให้ประชาชนมีน้ำอุปโภคและบริโภคอย่างเพียงพอ -มีไฟฟ้าส่องสว่างในชุมชนอย่างทั่วถึง -เพื่อจัดระบบผังเมืองให้เป็นชุมชนน่าอยู่
7. ด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารจัดการ	7.1 การบริหารจัดการเพื่อบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ 7.2 การมีส่วนร่วมของประชาชน	ทุกหมู่บ้าน	- การบริหารงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส บริสุทธ์ ยุติธรรม - เปิดโอกาสให้ประชาชนและองค์กรต่างๆมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
8. นโยบายด้าน อื่นๆ	8.1 บริหารจัดเก็บขยะ 8.2 โครงการอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน	ทุกหมู่บ้าน	- สารต่อนโยบายด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอย

## การวิเคราะห์ผังเมืองรวมเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทางกายภาพในมิติพื้นที่

การจัดทำผังเมืองรวม ตำบลเสอเพลอ ในอนาคต มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และการดำรงรักษาเมือง และบริเวณที่เกี่ยวข้องหรือชนบทในด้านการใช้ประโยชน์ในทรัพย์สิน ส่งเสริมการเกษตรกรรม การคมนาคมและการขนส่ง การสาธารณสุข บริการสาธารณะและสภาพแวดล้อมในบริเวณ แนวเขตท้องที่ ตำบลเสอเพลอ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ให้สอดคล้องกับการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

การจัดทำผังเมืองรวม ในส่วนตำบลเสอเพลอ มีนโยบายและมาตรการเพื่อจัดระบบการใช้ประโยชน์ ของที่ดิน โดยส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สีเขียว ( พื้นที่เกษตรกรรม ) เป็นส่วนใหญ่ ประชาชนมีอาชีพเกษตรกรรม เป็นหลัก ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ๆ รับผิดชอบ ในการกำหนดแนวทางพัฒนา ส่วนใหญ่จึงเน้น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ( เส้นทางสัญจรขนถ่ายผลิตทางการเกษตร ) ด้านแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค ด้านเกษตรกรรม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรทางธรรมชาติ เป็นหลัก

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตของ องค์การบริหารส่วนตำบล เสอเพลอ ด้วยเทคนิค swot analysis ดังนี้

### ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (strength)	จุดอ่อน (weak)
<p>1. ด้านการบริหาร</p> <p>การจัดแบ่งโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลมีความชัดเจน ครอบคลุมตามอำนาจหน้าที่ในทุกภารกิจมีแผนพัฒนาที่ชัดเจน มีการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น การกำกับดูแลโดยจังหวัด กรม ปลัดกระทรวงไม่กระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้บริหารท้องถิ่น สามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย การบริหารงานมีความคล่องตัวเนื่องจากมีความพร้อมด้านทรัพยากร การบริหารงานยึดหลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วม ของประชาชนในการดำเนินงาน</p>	<p>1. ด้านการบริหาร</p> <p>1.1 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยตามภารกิจที่ได้รับมอบเพิ่มมากขึ้น</p> <p>1.2 ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนมีสูงแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อย</p> <p>1.3 การประสานงานระหว่างท้องถิ่นในจังหวัดยังมีน้อย</p> <p>1.4 ปริมาณงานมีมากงบประมาณไม่เพียงพอมีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร</p> <p>1.5 ประชาชนบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วม</p>



จุดแข็ง (strength)	จุดอ่อน (weak)
<p>2. ด้านระเบียบ/กฎหมาย/อำนาจหน้าที่</p> <p>2.1 มีระเบียบและกฎหมายที่เอื้อต่อการบริหารงาน ขององค์กรบริหารส่วนตำบล</p> <p>2.2 สภากลางการบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้ภายใต้กรอบของกฎหมาย</p> <p>2.3 มีขอบเขต อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเต็มพื้นที่</p> <p>2.4 มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้น ตามแผนการกระจายอำนาจ</p> <p>3. ด้านบุคลากร</p> <p>3.1สามารถจัดการอบรมอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ</p> <p>3.2 บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในตำบลทำให้เข้าใจในวัฒนธรรมและปัญหาของท้องถิ่น</p> <p>3.3 มีการพัฒนาบุคลากรโดยต่อเนื่องทุกปี</p> <p>3.4 ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชน</p>	<p>2. ด้านระเบียบ/กฎหมาย/อำนาจหน้าที่</p> <p>2.1 มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์</p> <p>2.2 อำนาจในการออกกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายขององค์กรบริการส่วนตำบลมีน้อย</p> <p>2.3 ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล</p> <p>2.4 การแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่น</p> <p>2.5 อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจยังไม่มีชัดเจนในหลายภารกิจ</p> <p>3. ด้านบุคลากร</p> <p>3.1 การพัฒนาบุคลากรจำนวนมากกระทบต่อค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต</p> <p>3.2 บุคลากรที่มีอยู่ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อยมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย</p> <p>3.3 บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงานในอนาคต</p>
<p>4. ด้านงบประมาณ</p> <p>4.1 มีรายได้จากการจัดเก็บเป็นของตนเอง ให้มีความคล่องตัวในการบริหารงาน</p> <p>4.2 แนวโน้มของรายได้จะมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นตามลำดับตามแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้ ขององค์กรบริหารส่วนตำบล</p> <p>4.3 มีข้อบัญญัติงบประมาณเป็นกฎหมายและเครื่องมือสำหรับใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>4. ด้านงบประมาณ</p> <p>4.1 รายได้ที่องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเองมีน้อยเมื่อเทียบกับรายได้จากเงินอุดหนุนและรายได้ที่รัฐจัดเก็บให้</p> <p>4.2 รายได้มีจำนวนจำกัดแต่ความต้องการใช้ งบประมาณสูง</p> <p>4.3 ขาดแนวทางใหม่ ๆ ในการจัดหารายได้</p> <p>4.4 การติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ</p> <p>4.5 ขาดงบประมาณในการจัดทำบริการสาธารณสุขขนาดใหญ่ เช่น ระบบกำจัดขยะรวม</p>

**ปัจจัยภายนอก**

โอกาส (opportunity)	ข้อจำกัด (threat)
<p><b>1. ด้านการเมืองการปกครอง</b></p> <p>1.1 มีการประสานงานกับนักการเมืองได้ดี</p> <p>1.2 กลุ่มการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์มีความขัดแย้งน้อย</p> <p>1.3 นักการเมืองระดับชาติเป็นพรรคเดียวกัน</p> <p>1.4 ประชาชนมีความเป็นประชาธิปไตยและสนใจการเมืองสูง</p> <p>1.5 ได้รับการผลักดันด้านงบประมาณจากนักการเมือง ระดับชาติ</p>	<p><b>1. ด้านการเมืองการปกครอง</b></p> <p>1.1 การประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีน้อย</p> <p>1.2 นักการเมืองระดับชาติสังกัดพรรคฝ่ายค้าน</p> <p>1.3 การรวมตัวเพื่อจัดตั้งกลุ่มการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์มีน้อย</p>
<p><b>2. เศรษฐกิจ</b></p> <p>2.1 มีแนวโน้มด้านการลงทุนที่เพิ่มมากขึ้น</p> <p>2.2 สินค้าเกษตรบางชนิดมีราคาสูงขึ้น</p> <p>2.3 มีการขยายพื้นที่ทางการเกษตรเพิ่มขึ้น</p> <p>2.4 มีความพร้อมด้านระบบสาธารณสุขไปไกล</p> <p>2.5 ประชาชนมีอัตราการออมสูง</p> <p>2.6 มีแหล่งเงินทุนในระบบจำนวนมาก</p> <p>2.7 มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์</p>	<p><b>2. ด้านเศรษฐกิจ</b></p> <p>2.1 น้ำมันราคาแพงโดยต่อเนื่อง</p> <p>2.2 มีกลุ่มอาชีพที่มีความเข้มแข็งน้อย</p> <p>2.3 ผลผลิตทางการเกษตรส่วนใหญ่ราคาตกต่ำ</p> <p>2.4 ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน</p> <p>2.5 คนมีเงินไม่นิยมลงทุน</p> <p>2.6 มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งกระทบต่อเศรษฐกิจ</p>
<p><b>3. ด้านสังคม</b></p> <p>3.1 ประชาชนมีค่านิยมใฝ่</p> <p>3.2 มีสถานศึกษาอย่างพอเพียงในทุกระดับ</p> <p>3.3 มีสถานพยาบาลในทุกตำบลและอำเภอ</p> <p>3.4 ปัญหาอาชญากรรมน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนประชากร</p> <p>3.5 มีวัฒนธรรมประเพณีที่เข้มแข็งและเป็นเอกลักษณ์</p>	<p><b>3. ด้านสังคม</b></p> <p>3.1 ปัญหาวัยรุ่น ยาเสพติด มีแนวโน้มรุนแรงและเพิ่มมากขึ้น</p>
<p><b>4. ด้านนโยบายรัฐบาล/กฎหมาย</b></p> <p>4.1 กฎหมายกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>4.2 โครงการพัฒนาลุ่มน้ำตามแนวพระราชดำริ</p> <p>4.3 การปรับอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน</p>	<p><b>4. ด้านนโยบายรัฐบาล/กฎหมาย</b></p> <p>4.1 การกระจายอำนาจเป็นไปด้วยความล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ</p>

<p><b>5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</b></p> <p>5.1 ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวก คล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น</p> <p>5.2 สามารถสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลภายนอกได้ทันต่อเหตุการณ์ตลอดเวลา</p>	<p><b>5. เทคโนโลยีสารสนเทศ</b></p> <p>5.1 เทคโนโลยีที่ทันสมัยมีราคาแพง และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการใช้งาน</p> <p>5.2 การจัดเก็บและการสืบค้นข้อมูลยังไม่เป็นระบบที่ดีพอ</p> <p>5.3 บุคลากรปฏิเสธการเรียนรู้และยอมรับเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน</p>
--	---

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมอพลอนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสมอพลอ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสมอพลอ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเสมอพลอ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนร่วม

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมอพลอได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น ๆ รวมทั้งได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบาย ของผู้บริหารท้องถิ่น โดยวิเคราะห์ภารกิจนี้ได้วิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยกำหนดภารกิจ ๗ ด้าน ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะสวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและประสานการจัดทำแผนพัฒนา
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

จังหวัด

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องการดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรม ส่งเสริมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

## ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อบต. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม กองส่งเสริมการเกษตร กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๑ อัตรา เนื่องจากผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมารสนส่วนราชการ สำนักปลัด ด้านงานสาธารณสุข และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัด ด้านงานสาธารณสุข ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต.	๑. สำนักงานปลัด อบต.	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
- งานสารบรรณ	- งานสารบรรณ	
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร	- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร	
- งานเลือกตั้ง	- งานเลือกตั้ง	
- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว	- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว	
- งานการเลือกตั้ง	- งานการเลือกตั้ง	
- งานกิจการสภา อบต.	- งานกิจการสภา อบต.	
๑.๒ งานนโยบาย และแผน	๑.๒ งานนโยบาย และแผน	
- งานนโยบายและแผนพัฒนา	- งานนโยบายและแผนพัฒนา	
- งานวิชาการ	- งานวิชาการ	
- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑.๓ งานกฎหมายและคดี	
- งานกฎหมายและนิติกรรม	- งานกฎหมายและนิติกรรม	
- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	
- งานระเบียบการคลัง	- งานระเบียบการคลัง	

- งานข้อบัญญัติ อบต.	- งานข้อบัญญัติ อบต.	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานอำนวยการ	- งานอำนวยการ	
- งานป้องกัน	- งานป้องกัน	
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	
- งานกู้ภัย	- งานกู้ภัย	
๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
- งานอนามัยชุมชน	- งานอนามัยชุมชน	
- งานป้องกันยาเสพติด	- งานป้องกันยาเสพติด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานงานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	- งานงานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	
๑.๖ งานบริหารงานบุคคล	๑.๖ งานบริหารงานบุคคล	
-งานสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	-งานสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	
-งานพัฒนาบุคลากร	-งานพัฒนาบุคลากร	
-งานบริหารงานบุคคล	-งานบริหารงานบุคคล	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ ฝ่ายการเงิน	๒.๑ ฝ่ายการเงิน	
- งานรับเงินและการเบิกจ่ายเงิน	- งานรับเงินและการเบิกจ่ายเงิน	
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	
- งานเก็บรักษาเงิน	- งานเก็บรักษาเงิน	
๒.๒ งานบัญชี	๒.๒ งานบัญชี	
- งานการบัญชี	- งานการบัญชี	
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย	- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย	
- งานงบการเงินและงบทดลอง	- งานงบการเงินและงบทดลอง	
- งานแสดงฐานะทางการเงิน	- งานแสดงฐานะทางการเงิน	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้	
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	
- งานพัสดุ	- งานพัสดุ	
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ยายพาหนะ	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ยายพาหนะ	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	

๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง	๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง	
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	
- งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน	- งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน	
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์	- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์	
- งานวิศวกรรม	- งานวิศวกรรม	
- งานประเมินราคา	- งานประเมินราคา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	
- งานออกแบบ	- งานออกแบบ	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา	- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา	
- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	
- งานระบายน้ำ	- งานระบายน้ำ	
- งานจัดตกแต่งสถานที่	- งานจัดตกแต่งสถานที่	
๓.๔ งานผังเมือง	๓.๔ งานผังเมือง	
- งานสำรวจและแผนที่	- งานสำรวจและแผนที่	
- งานวางผังพัฒนาเมือง	- งานวางผังพัฒนาเมือง	
- งานควบคุมทางผังเมือง	- งานควบคุมทางผังเมือง	
- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	
๔. กองการศึกษา	๔. กองการศึกษา	
๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา	๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา	
- งานบริหารงานวิชาการ	- งานบริหารงานวิชาการ	
๔.๒งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม	๔.๒งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม	
- งานเครือข่ายทางการศึกษา	- งานเครือข่ายทางการศึกษา	
- งานกิจการศาสนา	- งานกิจการศาสนา	
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	
- งานกิจการเด็กและเยาวชน	- งานกิจการเด็กและเยาวชน	
- งานกีฬา และนันทนาการ	- งานกีฬา และนันทนาการ	
๔.๓ งานกิจกรรมนักเรียน	๔.๓ งานกิจกรรมนักเรียน	
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. ส่วนส่งเสริมการเกษตร	๕. กองการเกษตร	



๕.๑ ส่งเสริมปศุสัตว์	๕.๑ ส่งเสริมปศุสัตว์	
- งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์	- งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์	
- งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี	- งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี	
- งานป้องกันและรักษาโรคกักสัตว์	- งานป้องกันและรักษาโรคกักสัตว์	
๕.๒ ส่งเสริมการเกษตร	๕.๒ ส่งเสริมการเกษตร	
- งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี	- งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี	
- งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช	- งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช	
- งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช	- งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช	
- งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร	- งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕.๓ ส่งเสริมโครงการตามพระราชดำริ	๕.๓ ส่งเสริมโครงการตามพระราชดำริ	
- ตามแนวพระราชดำริของสมเด็จพระเทพฯ	- ตามแนวพระราชดำริของสมเด็จพระเทพฯ	
๕.๔ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	๕.๔ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	
- การปลูกป่าชุมชน	- การปลูกป่าชุมชน	
- การอนุรักษ์ดินและน้ำเพื่อการเกษตร	- การอนุรักษ์ดินและน้ำเพื่อการเกษตร	
๖. ส่วนส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๖. กองสวัสดิการสังคม	
๖.๑. งานสวัสดิการสังคม	๖.๑. งานสวัสดิการสังคม	
- งานพัฒนาชุมชน	- งานพัฒนาชุมชน	
- งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการ	- งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการ	
- พัฒนา ส่งเสริม เกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนให้อยู่ดีกินดี	- พัฒนา ส่งเสริม เกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนให้อยู่ดีกินดี	
๖.๒. ฝ่ายสังคมสงเคราะห์	๖.๒. ฝ่ายสังคมสงเคราะห์	
- งานสังคมสงเคราะห์	- งานสังคมสงเคราะห์	
- งานที่ทัณฑ์สิทธิเด็กและสตรี	- งานที่ทัณฑ์สิทธิเด็กและสตรี	
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๖.๓. ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาสตรี	๖.๓. ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาสตรี	
- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน	- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน	
- งานพัฒนาสตรีและเยาวชน	- งานพัฒนาสตรีและเยาวชน	
- งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี	- งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี	
- งานสวนสาธารณะ	- งานสวนสาธารณะ	
หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์จะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายฯ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นิติการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	-	-	๑	-	-	ว่าง
จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
จพง.ธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>								
ผช.นักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผช.จพง.ธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง

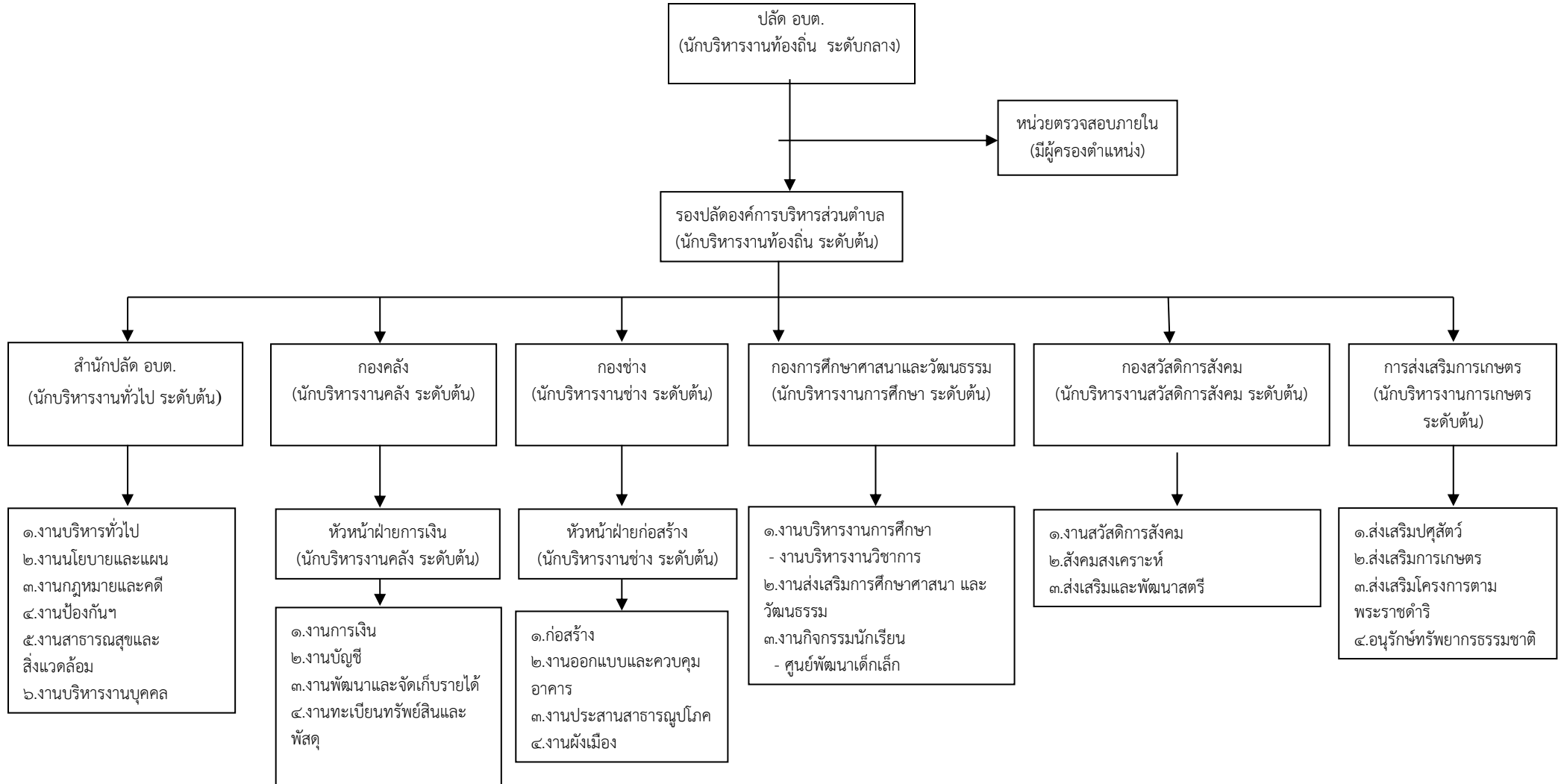
พนักงานขับรถกู้ชีพ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ครองตำแหน่ง
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
จพง.จัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
จพง.พัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอ สก.
จพง.บัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอ สก.

ต่อ

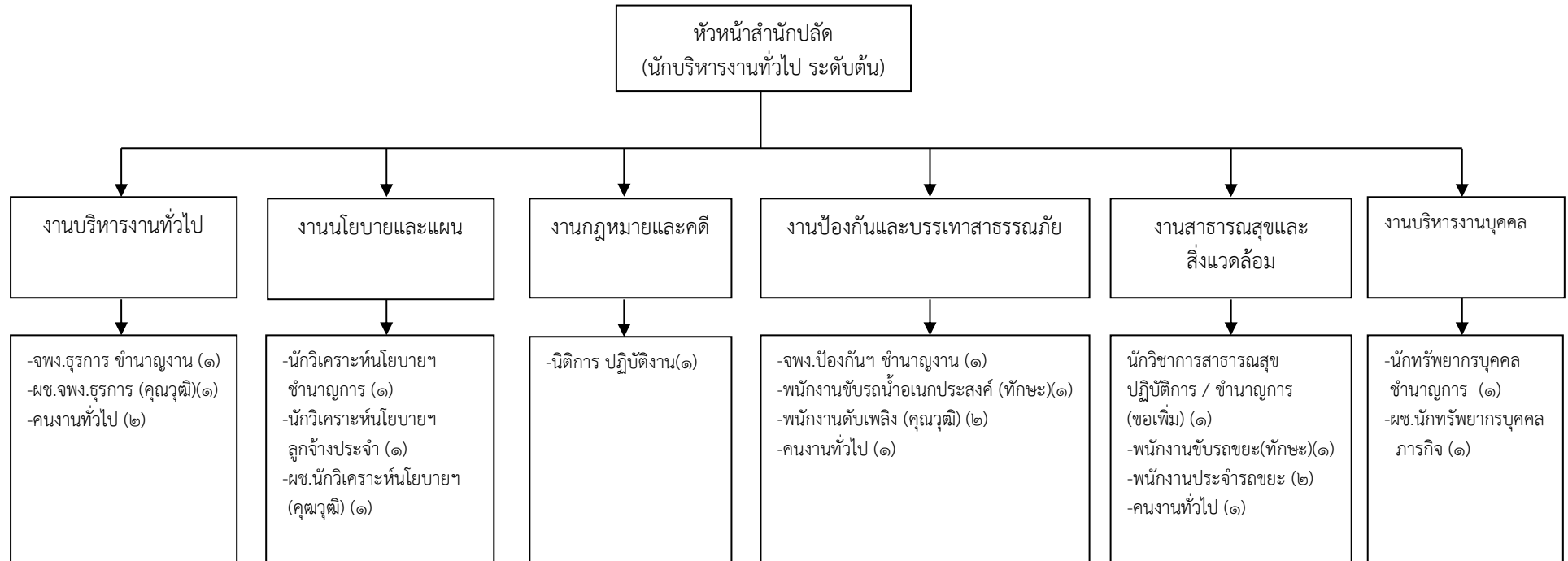
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>								
ผช.จพง.พัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป	-	๒	-	-	๒	-	-	ว่าง
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>								
ผช.จนท.ธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผช.นายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ครู (คศ.๒)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ครู (คศ.๑)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครู (คุณวุฒิ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผช.นักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>								
นักบริหารงานสวัสดิการฯ ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง

เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>								
ผช.นักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
<b>กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)</b>								
นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น (ผอ.กองฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
<b>รวม</b>	<b>๖๑</b>	<b>๖๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>+๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

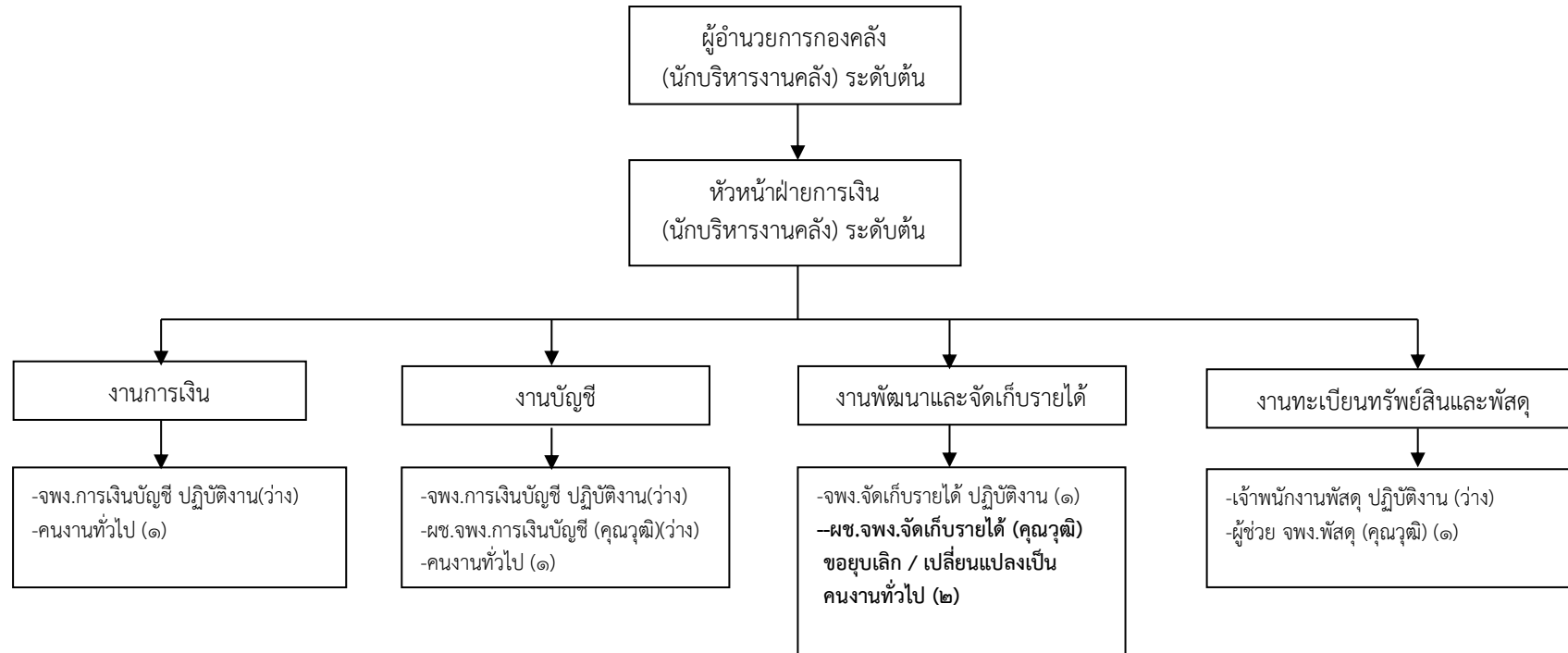


## โครงสร้างสำนักปลัด



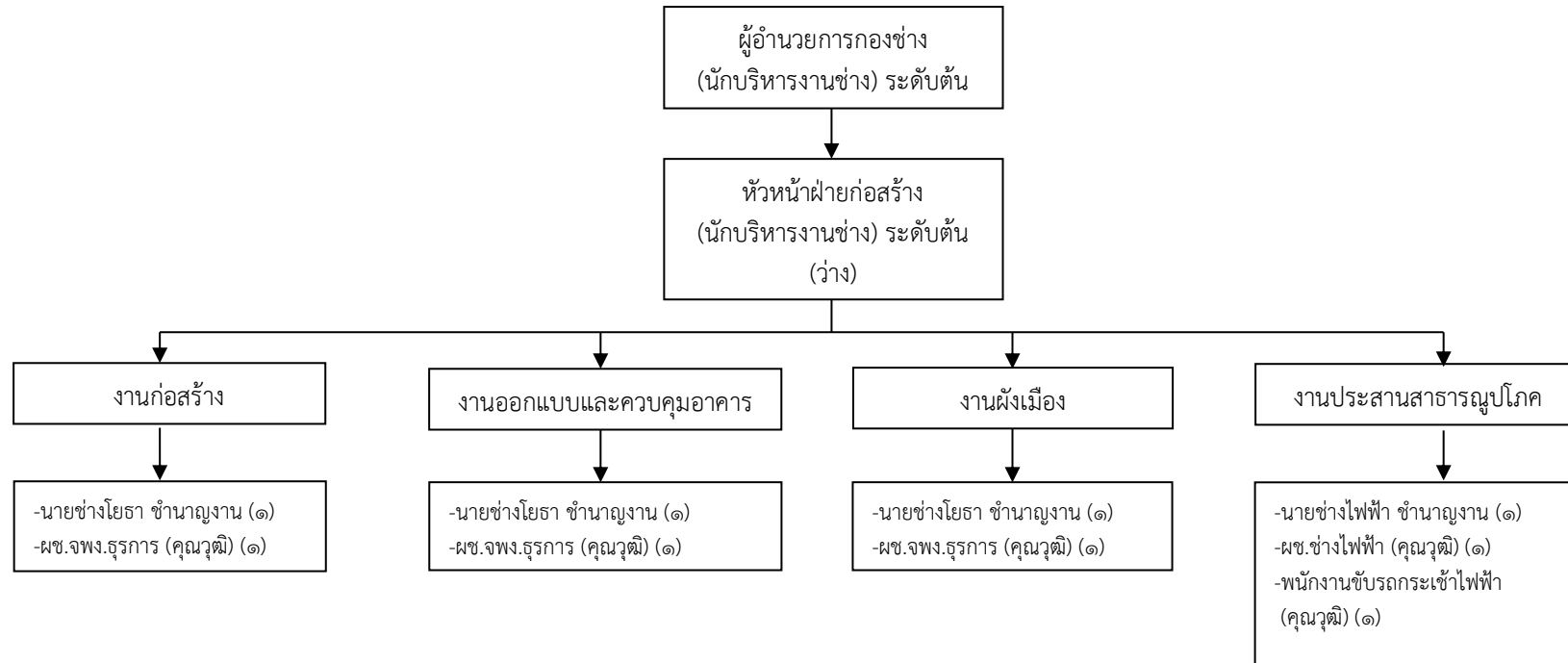
ระดับ	อำนาจการ (ระดับต้น)	วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	๑	-	๒	๑	-	๒	-	๑	๓	๘

## โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการ (ระดับต้น)	วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๒

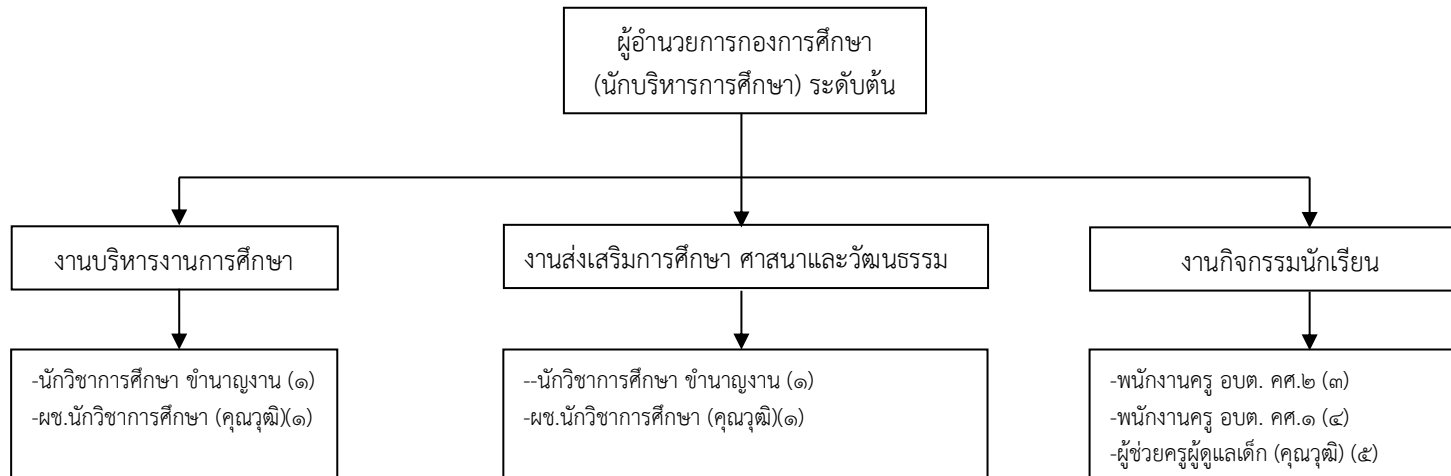
## โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการ (ระดับต้น)	วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	๑	-	-	-	-	๒	-	-	๓	-



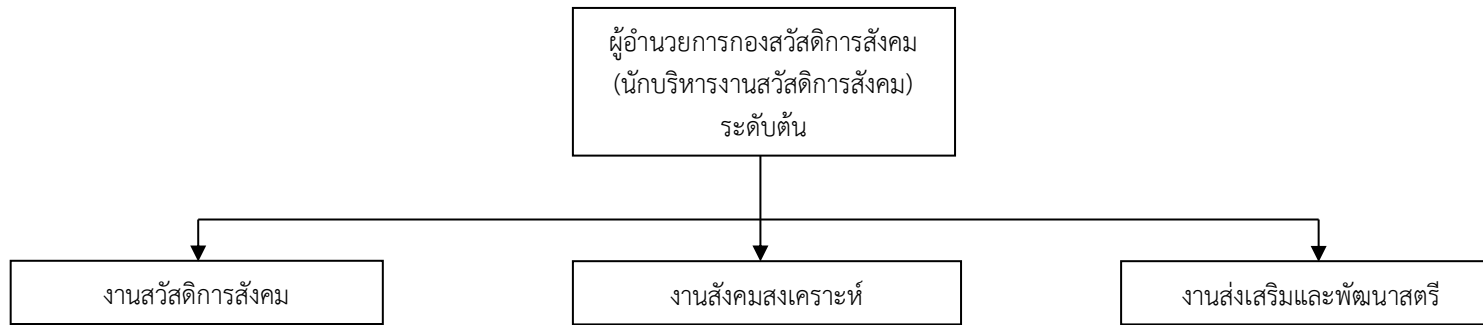
## โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	ผู้อำนวยการ (ระดับต้น)	วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	๑	-	๑	-	-	--	-	๗-	๖	-



## โครงสร้างกองสวัสดิการ



- เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ) (๑)

ระดับ	อำนาจการ (ระดับต้น)	วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-

## โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ (๑)

ระดับ	อำนาจการ (ระดับต้น)	วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงานพิเศษ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thisland ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตัวเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดย ไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริหารสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชัน ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

### ๔. การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ

และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมอพลอ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริหารแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

## แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบลและลูกจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖/กรณีพิเศษ

## องค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ

ลำดับที่ (๒)	ส่วนราชการ / งาน (๓)	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๔)	จำนวน (๕)	เหตุผลและ ความจำเป็น (๖)	อัตราตำแหน่งพนักงาน อบต.			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ปีหรือไม่ (๑๒)	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด (๑๓)
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง) (๗)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง) (๘)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง) (๙)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว) (๑๐)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว) (๑๑)		
๑	(กำหนดใหม่) สำนักปลัด งาน สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	นักวิชาการ สาธารณสุข ปก/ชก. ๗๓-๓-๐๑- ๓๖๐๑-๐๐๑	๑	เนื่องจาก อบต เป็นหน่วยงาน ที่ใกล้ชิดประชาชนที่มีหน้าที่ ในการป้องกันและควบคุม โรคติดต่อ ปัจจุบันมีโรคอุบัติ ใหม่และโรคที่เป็นปัญหา เรื้อรังมากมาย นวท. สาธารณสุข ยังมีความจำเป็น ในการปฏิบัติงานในการ ป้องกันควบคุมโรคติดต่อ การ ดูแล สุขภาพประชาชน รวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ และ การฟื้นฟูสุขภาพ ประชาชน	๖๑/๓	๖/๐	๐	๑๖/๐	-๓/๐	ไม่อยู่	
๒	(ขอยุบเลิก) กองคลัง	ผช.จพง.จัดเก็บ รายได้ (คุณวุฒิ)	๑	เนื่องจากมีตำแหน่งว่าง (ลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพ อื่น) จึงขอยุบเลิกเพื่อควบคุม ม.๓๕	๖๑/๓	๕/๒	๑	๔/๑	๑	อยู่ (๒๕๖๓)	
๓	(ขอเพิ่ม) กองคลัง	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๒	เพื่อลด คชจ.มาตรา ๓๕ จึงขอ ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง ภารกิจ ประเภทคุณวุฒิมาเป็น คนงานทั่วไป ๒ อัตรา	๖๑/๓	๕/๒	๑	๔/๑	๑	อยู่ (๒๕๖๓)	

ว่าที่ร้อยโท

(กฤตากร อึ้งสะกาว)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ

(ลงชื่อ)

(นายสมัย นครไพร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ



แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ / กรณีพิเศษ  
องค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ

ลำดับ (๒)	ส่วนราชการ (๓)	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง (๔)	ขออนุมัติ (๕)	เป็นตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่ง (๖)	ส่วนราชการ (๗)	เหตุผล และความจำเป็น (๘)	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากำลังปีหรือไม่ (๙)	ความเห็น ก.จังหวัด (๑๐)
๑	สำนักปลัด งาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	นักวิชาการ สาธารณสุข ปก/ชก. ๗๓-๓-๐๑-๓๖๐๑- ๐๐๑	กำหนดใหม่	นักวิชาการ สาธารณสุข ปก/ชก. ๗๓-๓-๐๑-๓๖๐๑- ๐๐๑	สำนักปลัด งาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	เนื่องจาก อปท เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดประชาชนที่มีหน้าที่ ในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ปัจจุบันมีโรคอุบัติใหม่ และโรคที่เป็นปัญหาเรื้อรังมากมาย นักวิชาการสาธารณสุข ยังมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานในการป้องกันควบคุม โรคติดต่อ การดูแล สุขภาพประชาชน รวมทั้งการส่งเสริม สุขภาพและการฟื้นฟูสุขภาพประชาชน	ไม่อยู่	
๒	กองคลัง งาน พัฒนาและ จัดเก็บรายได้	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	ยุบเลิก	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	กองคลัง งาน พัฒนาและ จัดเก็บรายได้	เนื่องจากมีตำแหน่งว่าง (พนักงานจ้างลาออกเพื่อไปประกอบ อาชีพอื่น) จึงขอยุบเลิกพนักงานจ้าง ประเภทคุณวุฒิ เพื่อลด ค่าใช้จ่ายมาตรา ๓๕	อยู่ (๒๕๔๓)	
๓	กองคลัง งาน พัฒนาและ จัดเก็บรายได้	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	ขอเพิ่ม	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	กองคลัง งาน พัฒนาและ จัดเก็บรายได้	เพื่อลด ค่าใช้จ่ายมาตรา ๓๕ จึงขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงาน จ้างภารกิจ ประเภทคุณวุฒิมาเป็น คนงานทั่วไป ๒ อัตรา เพื่อช่วยงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานแผนที่ภาษี และ บันทึกข้อมูล	ไม่อยู่	

ว่าที่ร้อยโท

(กฤตากร อึ้งสะกา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ

(ลงชื่อ)

(นายสมัย นครไพร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ



กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ

๑) ส่วนราชการ สำนักปลัด งาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง / ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
-	-	-	-	-	-	-
		(๓)				
๑	-	พนักงานขับรถขยะ	ไม่ว่าง	-	-	-
๒	-	พนักงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	-	-	-

๒) ส่วนการคลัง กองคลัง งาน พัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง / ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	-	-
		(๓)				
๒	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	ว่าง	ขออนุมัติยุบเลิก	๑	-
๓	-	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	ว่าง	ขออนุมัติเพิ่ม	๒	-

ว่าที่ร้อยโท ผู้กรอกข้อมูล  
(กฤตากร อึ้งสะกาว)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่อบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒  
องค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
(๑) ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	(๒) ปัจจุบัน (บาท)	(๓) จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	(๔) คิดเป็น ร้อยละ	(๕) รายจ่ายหมวดเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานเทศบาล (บาท)	(๖) คิดเป็น ร้อยละ	(๗) รายจ่ายหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	(๘) คิดเป็น ร้อยละ	(๙) รายจ่ายหมวด ค่าจ้าง พนักงานจ้าง (บาท)	(๑๐) คิดเป็น ร้อยละ	(๑๑) รายจ่ายประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๒) รวมรายจ่าย หมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และ ประโยชน์ตอบแทน อื่น(บาท)	(๑๓) คิดเป็น ร้อยละ	
๖๓,๐๐๐,๐๐๐	๖๕,๘๗๐,๐๐๐	๒,๘๗๐,๐๐๐	๔.๓๕	๘,๓๙๖,๖๐๐	๑๒.๗๔	๓๐๕,๐๐๐	-	๓,๘๑๘,๔๐๐	๕.๗๙	๒,๖๖๗,๗๐๐	๑๕,๑๘๒,๗๐๐	๒๓.๐๔	
๖๕,๘๗๐,๐๐๐	๖๗,๐๐๐,๐๐๐	๑,๑๓๐,๐๐๐	๑.๖๘	๘,๖๕๕,๓๐๐	๑๒.๙๑	๓๐๕,๕๐๐	-	๓,๘๕๔,๕๐๐	๕.๗๕	๒,๙๒๓,๗๐๐	๑๕,๗๕๔,๐๒๐	๒๓.๙๑	

ว่าที่ร้อยโท ผู้กรอกข้อมูล  
(กฤตากร อึ้งสะกา)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ  
 ขออนุมัติกำหนดใหม่ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทิต) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมด (นาทิต) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
๑	งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑๕๐	๓๘๐	๕๗,๐๐๐	๑ คน
๒	งานรักษาความสะอาด	๑๘๐	๕๐๐	๙๐,๐๐๐	
๓	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๑๕๐	๓๕๐	๕๒,๕๐๐	
๔	งานส่งเสริมสุขภาพ	๒๐๐	๓๕๐	๗๐,๐๐๐	
๕	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๑๕๐	๓๕๐	๕๒,๕๐๐	
๖	งานเผยแพร่และฝึกอบรม	๑๒๐	๔๘๐	๕๗,๖๐๐	
๗	ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๕๐	๑๐๐	๕,๐๐๐	

ว่าที่ร้อยโท ผู้กรอกข้อมูล  
 (กฤตากร อึ้งสะกาว)  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ  
ขอยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างภารกิจ(คุณวุฒิ)

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทิต) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมด (นาทิต) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
๑	การจัดทำโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (ltax ๓๐๐ และ ltax Gis)	๓๐๐	๒๕๐	๗๕,๐๐๐	เนื่องจากมีตำแหน่งว่าง (พนักงานลาออกเพื่อไป ประกอบอาชีพอื่น) จึงขอ ยุบเลิกพนักงานจ้างภารกิจ ประเภทคุณวุฒิเพื่อลด ค่าใช้จ่ายมาตรา ๓๕ จำนวน 1 อัตรา
๒	จัดเก็บภาษีท้องถิ่น ภาษีป้าย ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	๓๐๐	๓๕๐	๑๐๕,๐๐๐	
๓	จัดเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขยะ ค่าวางของขายในตลาดสด ค่าวางของขาย ตลาดนัด ค่าน้ำ ค่าไฟ ตลาดสด และค่าเช่าสถานที่อื่น ๆ	๑๘๐	๒๕๐	๔๕,๐๐๐	
๔	จัดส่งรายงานการจัดทำตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการในระบบ ข้อมูลกลางองค์กรปกครองท้องถิ่น (info)	๑๘๐	๑๘๐	๓๒,๔๐๐	
๕	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๑๘๐	๑๐๐	๑๘,๐๐๐	

ว่าที่ร้อยโท ผู้กรอกข้อมูล  
(กฤตากร อึ้งสะกาว)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ  
ขอเพิ่มใหม่ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (ทั่วไป)

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทิต) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมด (นาทิต) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
๑	การจัดทำโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (ltax ๓๐๐ และ ltax Gis)	๓๐๐	๒๕๐	๗๕,๐๐๐	เพื่อลด ค่าใช้จ่ายมาตรา ๓๕ จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างภารกิจ ประเภทคุณวุฒิมารเป็น คนงานทั่วไป ๒ อัตราเพื่อ ช่วยงานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้ งานแผนที่ภาษี และ บันทึกข้อมูล
๒	จัดเก็บภาษีท้องถิ่น ภาษีป้าย ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	๓๐๐	๓๕๐	๑๐๕,๐๐๐	
๓	จัดเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขยะ ค่าวางของขายในตลาดสด ค่าวางของขาย ตลาดนัด ค่าน้ำ ค่าไฟ ตลาดสด และค่าเช่าสถานที่อื่น ๆ	๑๘๐	๒๕๐	๔๕,๐๐๐	
๔	จัดส่งรายงานการจัดทำตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการในระบบ ข้อมูลกลางองค์กรปกครองท้องถิ่น (info)	๑๘๐	๑๘๐	๓๒,๔๐๐	
๕	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๑๘๐	๑๐๐	๑๘,๐๐๐	

ว่าที่ร้อยโท ผู้กรอกข้อมูล  
(กฤตากร อึ้งสะกาว)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี  
เพื่อขออนุมัติกำหนดใหม่ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑

ลำดับ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๓๐๐	๓๕๐	๓๘๐	
๒	งานรักษาความสะอาด	๔๐๐	๔๕๐	๕๐๐	
๓	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๓๐๐	๓๑๐	๓๕๐	
๔	งานส่งเสริมสุขภาพ	๓๐๐	๓๒๐	๓๕๐	
๕	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๓๐๐	๓๔๐	๓๕๐	
๖	งานเผยแพร่และฝึกอบรม	๓๕๐	๔๐๐	๔๘๐	
๗	ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๙๐	๙๕	๑๐๐	

ว่าที่ร้อยโท ผู้กรอกข้อมูล  
(กฤดากร อึ้งสะกาว)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ



บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง  
ขอยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างภารกิจ(คุณวุฒิ)

ลำดับ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	การจัดทำโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (ltax ๓๐๐ และ ltax Gis)	๒๐๐	๒๒๐	๒๕๐	
๒	จัดเก็บภาษีท้องถิ่น ภาษีป้าย ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	๓๐๐	๓๒๐	๓๕๐	
๓	จัดเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขยะ ค่าวางของขายในตลาดสด ค่า วางของขายตลาดนัดค่าน้ำ ค่าไฟ ตลาดสด และค่าเช่า สถานที่อื่น ๆ	๒๐๐	๒๓๐	๒๕๐	
๔	จัดส่งรายงานการจัดทำตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติ ราชการในระบบข้อมูลกลาง องค์กรปกครองท้องถิ่น (info)	๑๐๐	๑๖๐	๑๘๐	
๕	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๙๐	๙๕	๑๐๐	

ว่าที่ร้อยโท ผู้กรอกข้อมูล  
(กฤตากร อึ้งสะกาว)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง  
ขอเพิ่มใหม่ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (ทั่วไป)

ลำดับ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	การจัดทำโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (ltax ๓๐๐ และ ltax Gis)	๒๐๐	๒๒๐	๒๕๐	
๒	จัดเก็บภาษีท้องถิ่น ภาษีป้าย ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	๓๐๐	๓๒๐	๓๕๐	
๓	จัดเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขยะ ค่าวางของขายในตลาดสด ค่า วางของขายตลาดนัดค่าน้ำ ค่าไฟ ตลาดสด และค่าเช่า สถานที่อื่น ๆ	๒๐๐	๒๓๐	๒๕๐	
๔	จัดส่งรายงานการจัดทำตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติ ราชการในระบบข้อมูลกลาง องค์กรปกครองท้องถิ่น (info)	๑๐๐	๑๖๐	๑๘๐	
๕	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๙๐	๙๕	๑๐๐	

ว่าที่ร้อยโท ผู้กรอกข้อมูล  
(กฤตากร อึ้งสะกาว)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบุคลากร สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ

ที่ อต ๗๓๒๐๑/

วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การอนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๕)

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ

### เรื่องเดิม

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ได้สิ้นสุดระยะเวลาในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และต้องจัดทำกรจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้ดำเนินการแล้วเสร็จและจัดส่งจังหวัด ภายในวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ นั้น

### ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวซึ่งได้ประชุมพิจารณา วิเคราะห์ ตามแนวทางกำหนด โดยมีตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มและยุบเลิก ดังนี้

#### ๑. ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม

- นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตราในปี ๒๕๖๔

#### ๒. ตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลง

- เดิมผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ จำนวน ๑ อัตรา เป็นคนงานทั่วไป ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ในปี ๒๕๖๔

#### ๓. สิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ซึ่งปิดบัญชีแล้ว มีค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔๑

### ข้อกฎหมาย

#### แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญและในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

- |   |                   |
|---|-------------------|
| ๑) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน        |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล                | เป็นคณะทำงาน      |
| ๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ      | เป็นคณะทำงาน      |
| ๔) พนักงานส่วนตำบล                          | เลขานุการคณะทำงาน |

### ประกอบด้วย

- |                       |                |              |
|-----------------------|----------------|--------------|
| ๑) นายสมัย            | นครไพร         | เป็นประธาน   |
| ๒) ว่าที่ร้อยโทกฤตากร | อึ้งสกา        | เป็นคณะทำงาน |
| ๓) นายเกรียงไกร       | จุลทองภักพัฒน์ | เป็นคณะทำงาน |

๔) นางนิตยา	ตาน้อย	เป็นคณะทำงาน
๕) นายศักดิ์ชัย	กิติราช	เป็นคณะทำงาน
๖) นายลิขิต	โรจน์ชัยกุล	เป็นคณะทำงาน
๗) นายคำพันธ์	กะวิกุล	เป็นคณะทำงาน
๘) นางสาวสุพรรณษา	สายสมคุณ	เป็นคณะทำงาน/เลขานุการ
๙) นางอารินี	กาวรรณธง	ผู้ช่วยเลขานุการ

จึงเสนอมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ)

(นางอารินี กาวรรณธง)

นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักฯ

.....  
.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวสุพรรณษา สายสมคุณ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด

.....  
.....

ว่าที่ ร.ท.

(กฤตากร อึ้งสะกาว)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ

คำสั่งนายกฯ

.....  
.....

(ลงชื่อ)

(นายสมัย นครไพร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ

ที่ ๓๙๑ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

.....

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำเป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. นายสมัย	นครไพรตำแหน่ง	นายก อบต.	เป็นประธาน
๒. ว่าที่ร้อยโท กฤดากร	อึ้งสะกาว	ตำแหน่ง ปลัด อบต.	เป็นคณะทำงาน
๓. นางนิตยา	ตาน้อย	ตำแหน่ง ผอ.กองคลัง	เป็นคณะทำงาน
๔. นายเกรียงไกร	จุลทองภักดิ์	ตำแหน่ง ผอ.กองช่าง	เป็นคณะทำงาน
๕. นายศักดิ์ชัย	กิติราช	ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษา	เป็นคณะทำงาน
๖. นายลิขิต	โรจนชัยกุล	ตำแหน่ง ผอ.กองการเกษตร	เป็นคณะทำงาน
๗. นายคำพันธ์	กะวิกุล	ตำแหน่ง ผอ.กองสวัสดิการ	เป็นคณะทำงาน
๘. นางสาวสุพรรณษา	สายสมคุณ	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นคณะทำงาน/เลขาฯ
๙. นางอารินี	กาวรรณธง	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และไม่เป็นภาระทางงบประมาณค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมัย นครไพร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ

.....

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสมัย นครไพร	ประธาน		
๒	ว่าที่ร้อยโท กฤตากร อึ้งสะกาว	คณะกรรมการ		
๓	นางนิตยา ตาน้อย	คณะกรรมการ		
๔	นายเกรียงไกร จุลทองภักดิ์	คณะกรรมการ		
๕	นายศักดิ์ชัย กิติราช	คณะกรรมการ		
๖	นายลิขิต โรจนชัยกุล	คณะกรรมการ		
๗	นายคำพันธ์ กะวิกุล	คณะกรรมการ		
๘	นางสาวสุพรรณษา สายสมคุณ	คณะกรรมการ/เลขาฯ		
๙	นางอารินี กาวรรณธง	ผู้ช่วยเลขานุการ		

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสมัย นครไพร นายองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้เริ่มประชุมตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ปลัด อบต.

- ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามคำสั่ง อบต.ฯ ที่ ๓๙๑ / ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ ประกอบไปด้วย

๑. นายสมัย	นครไพร	ตำแหน่ง	นายก อบต.	เป็นประธาน
๒. ว่าที่ร้อยโท กฤตากร	อึ้งสะกาว	ตำแหน่ง	ปลัด อบต.	เป็นคณะกรรมการ
๓. นางนิตยา	ตาน้อย	ตำแหน่ง	ผอ.กองคลัง	เป็นคณะกรรมการ
๔. นายเกรียงไกร	จุลทองภักดิ์	ตำแหน่ง	ผอ.กองช่าง	เป็นคณะกรรมการ
๕. นายศักดิ์ชัย	กิติราช	ตำแหน่ง	ผอ.กองการศึกษา	เป็นคณะกรรมการ
๖. นายลิขิต	โรจนชัยกุล	ตำแหน่ง	ผอ.กองการเกษตร	เป็นคณะกรรมการ
๗. นายคำพันธ์	กะวิกุล	ตำแหน่ง	ผอ.กองสวัสดิการ	เป็นคณะกรรมการ
๘. นางสาวสุพรรณษา	สายสมคุณ	ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นคณะกรรมการ/เลขาฯ
๙. นางอารินี	กาวรรณธง	ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

แนวทางการดำเนินการจัดทำแผน

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ
๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี
๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ
๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
๘. อัตรารายประจำตำแหน่ง
๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี
๑๑. การโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร
๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง
๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี
๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐
๑๕. การกำหนดทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้วมา  
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานกรรมการ

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามความยากง่ายของงานตลอดจนทั้งการค่าใช้จ่ายองค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และให้เสนอแผนอัตรากำล้างให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำล้างเป็นไปด้วยวัตถุประสงค์และถูกต้องตามหลักเกณฑ์ การจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ให้ผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนเสนอแผนอัตรากำล้าง ในกองหรือส่วนที่รับผิดชอบเพื่อจะได้บรรจุไว้ในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ปลัด อบต.

จากที่นักทรัพยากรบุคคลแจ้งให้แต่กองสำรวจ วิเคราะห์ปริมาณงานและการกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในอนาคต ๓ ปี เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) สำหรับรายละเอียดขอให้คณะกรรมการได้พิจารณาตามเอกสารที่ได้จัดส่งให้ กรอบอัตรากำล้างปัจจุบันและปริมาณความต้องการจำนวนบุคลากรเพิ่ม/ลดของแต่ละกองรายละเอียดดังนี้

นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง (ปลัด อบต.) ๑ อัตราราย

นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น (รองปลัด อบต.) ๑ อัตราราย

#### สำนักปลัด อบต. (๐๑)

นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สำนักปลัด) ๑ อัตราราย

นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก ๑ อัตราราย

นักวิเคราะห์นโยบายฯ ปก/ชก ๑ อัตราราย

นิติกร ปก/ชก ๑ อัตราราย

จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ ปง/ชง ๑ อัตราราย

จพง.ธุรการ ปง/ชง ๑ อัตราราย

### ลูกจ้างประจำ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรာ

### พนักงานจ้างภารกิจ

ผช.นักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ) ๑ อัตรာ

ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ) ๑ อัตรာ

ผช.จพง.ธุรการ (คุณวุฒิ)

พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล (ทักษะ) ๑ อัตรာ

พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ) ๑ อัตรာ

พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ) ๑ อัตรာ

พนักงานขับรถกู้ชีพ (ทักษะ) ๑ อัตรာ

### พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานดับเพลิง ๒ อัตรာ

พนักงานประจำรถขยะ ๒ อัตรာ

คณงานทั่วไป ๔ อัตรာ

### **กองคลัง (๐๔)**

นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง) ๑ อัตรာ

นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงิน) ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานการเงินบัญชี ปง/ชง (ว่าง) ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (ว่าง) ๑ อัตรา

### พนักงานจ้างภารกิจ

ผช.จหนท.จัดเก็บรายได้ (ว่าง) ๑ อัตรา

ผช.จหนท.พัสดุ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา

### พนักงานจ้างทั่วไป

คณงานทั่วไป ๒ อัตรา

### **กองช่าง (๐๕)**

นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง) ๑ อัตรา

นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายก่อสร้าง)(ว่าง) ๑ อัตรา

นายช่างโยธา ปง/ชง ๑ อัตรา

นายช่างไฟฟ้า ปง/ชง ๑ อัตรา

### พนักงานจ้างภารกิจ

ผช.จหนท.ธุรการ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา

ผช.นายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา

พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า (ทักษะ) ๑ อัตรา

### **กองการศึกษาฯ (๐๘)**

นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น(ผอ.กองการศึกษา) ๑ อัตรา

นักวิชาการศึกษา ปก/ชก ๑ อัตรา

ครู (คศ.๑) ๔ อัตรา

ครู (คศ.๒) ๓ อัตรา

### พนักงานจ้างภารกิจ

ผู้ช่วยครู (คุณวุฒิ) ๕ อัตรา

ผช.นักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา



### กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

นักบริหารงานสวัสดิการฯ ระดับต้น(ผอ.กองสวัสดิฯ)	๑	อัตรา
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง/ชง	๑	อัตรา

### พนักงานจ้างภารกิจ

ผช.นักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	อัตรา
----------------------------	---	-------

### หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชง	๑	อัตรา
------------------------------	---	-------

### กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)

นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น (ผอ.กองฯ)	๑	อัตรา
---	---	-------

### พนักงานจ้างภารกิจ

คนงานทั่วไป	๑	อัตรา
-------------	---	-------

รวม

๖๐ อัตรา

ผลสำรวจยังมีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่งบริหารว่าง จำนวน ๑ อัตรา ได้ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลว่าง จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งได้ร้องขอให้ สธ.จัดสอบให้แล้ว และพนักงานจ้างภารกิจว่าง จำนวน ๑ อัตรา ทำเรื่องเปลี่ยนแปลงเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้

ประธานฯ	ตามที่ปลัด ได้รายงานอัตรากำลังคนทั้งหมด ผมก็เห็นว่าเหมาะสมในระดับหนึ่ง เพราะเราต้องการควบคุม ม. ๓๕ ที่ประชุมมีความเห็นเป็นอย่างไร
กองการศึกษา	กองการศึกษาที่มีจำนวนบุคลากรครุณ้อยกว่าจำนวนนักเรียน แต่ไม่ขออัตรากำลังเพิ่มขอชะลอไว้ก่อน
กองคลัง	สำหรับกองคลังปริมาณงานมากกว่ากำลังคนที่มีอยู่จริง และมีตำแหน่งว่างซึ่งรอการบรรจุแต่งตั้งจากบัญชี สธ. ประกอบกับมีการจัดทำแผนที่ภาษี จึงต้องการกำลังคนเพื่อมาช่วยงาน จะมีแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างไรบ้าง
กองช่าง	กองช่างกำลังคนเหมาะสมกับบริหารงาน ไม่ต้องการบุคลากรเพิ่ม
กองส่งเสริมการเกษตร	กองส่งเสริมการเกษตร มีบุคลากรน้อยมาไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ อยากได้บุคลากรเพิ่มเพื่อมาช่วยงาน
สำนักปลัด	เนื่องจากสำนักปลัดได้รับผิดชอบงานด้านสาธารณสุข ประกอบกับช่วงนี้มีโรคระบาดเข้ามาทำให้บุคลากรในการทำงานไม่เพียงพอ จึงขอเพิ่มตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ประเภทวิชาการ มาดูแลงานด้านสาธารณสุขโดยตรงจำนวน ๑ อัตรา
นายกฯ	นายกฯขอเสนอแนวทางให้จ้างเหมาบริการมาช่วยในช่วงที่ยังไม่มีคนครองตำแหน่ง เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ที่ประชุมมีความเห็นอย่างไรสำหรับแนวทางที่ผมเสนอ
ปลัด อบต.	ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ ต้องการที่จะควบคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้สูงเกินไปร้อยละ ๓๕ ซึ่งมีผลกระทบต่อพนักงานจ้างและลูกจ้าง ซึ่งตามหลักบริหารงานบุคคลจะไม่ใกล้เคียง ๔๐ % ซึ่งปลัดก็เห็นด้วยกับความคิดเห็นของท่านนายกฯในการที่จะจ้างเหมาบริการมาช่วยในหน่วยงานที่จำเป็นไปก่อน และในแผนปีปัจจุบันนี้จึงได้เห็นความสำคัญของงานสาธารณสุขที่ยังขาดบุคลากรรับผิดชอบ ซึ่งทุกท่านคงทราบดีแล้วเกี่ยวกับการระบาดของโรค Covid ๑๙ จึงมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานในการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ การดูแล สุขภาพประชาชน รวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพและการฟื้นฟูสุขภาพประชาชน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ในครั้งนี้นี้จึงขอเพิ่มตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขเข้าไปพร้อม

กับการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งพนักงานจ้างภารกิจที่ว่าเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ให้ ก.อบต.  
จังหวัดพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

### สำนักปลัด

#### กำหนดใหม่

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา

### กองคลัง

#### เปลี่ยนแปลงตำแหน่ง

จากตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

เป็นตำแหน่ง คนงานทั่วไป (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จัดรายงานการประชุม  
(นางอารินี กาวรรณธง)  
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นางสาวสุพรรณษา สายสมคุณ)  
เลขานุการคณะทำงาน

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นายสมัย นครไพร)  
ประธานคณะทำงาน

แบบสรุปข้อมูล

การพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ อำเภอกุมภวาปี  
ประกอบการประชุม ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	อบต./อำเภอ ประเภท รายได้ไม่รวม อุดหนุน	ข้อมูลจำนวนบุคลากรปัจจุบัน (ครอง/ว่าง)					คชจฯ ประมาณ การตาม กรอบแผนฯ ปัจจุบัน (ก่อนปรับ)	คชจฯ ประมาณ การตาม กรอบแผนฯ ปัจจุบัน (หลังปรับ)	ส่วนราชการที่สังกัด (สำนัก/กอง)ตำแหน่ง ที่ข้อกำหนด/ปรับปรุง เพิ่ม/ยุบเลิก/ปป (ชื่อตำแหน่งตามมาตรา ฐานฯ)	รายการ ขอเพิ่ม หรือยุบเลิก หรือ ปป (อัตรา)	ข้อมูลประกอบพิจารณาประกอบด้วย ๑.ตำแหน่งที่ขอปัจจุบันใน อบท.มีจำนวนเท่าใด (ครอง/ว่าง) ๒.ตำแหน่งที่ข้อกำหนด/ปรับปรุงเดิมในส่วนราชการที่มีจำนวนเท่าใด ๓.ในส่วนราชการที่ข้อกำหนด/ปรับปรุงตำแหน่งนั้น มีบุคลากร ทั้งที่มีผู้ครองตำแหน่งและตำแหน่งว่าง ตำแหน่งใดบ้าง ๔.เหตุผลความจำเป็นที่ขอตำแหน่ง	ความเห็นของ อนุกรรมการ ก.อบต. จ.อุดรธานี
		พนักงาน ท้องถิ่น /ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง								
				ทป	ทักษะ	คุณวุฒิ						
๑	อบต.เสอเพลอ อ.กุมภวาปี ประเภทสามัญ รายได้ไม่รวม อุดหนุน	๒๗	๑	๑๑	๕	๑๓	๒๓.๐๔	๒๓.๙๑	สำนักปลัด นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๑.เดิมภาพรวมในส่วนราชการไม่มีตำแหน่ง นวค.สาธารณสุข ๒.ในสำนักปลัด เดิมไม่มี ขอครั้งนี้ ๑ อัตรา ๓.ในสำนักปลัด มีบุคลากร ดังนี้ (๑)หัวหน้าสำนักปลัด (ครอง) (๒) นิติกร (ครอง) (๓)นักวิเคราะห์ฯ (ครอง) (๔) นักทรัพยากรบุคคล (ครอง) (๕)จพง.ป้องกันฯ (ครอง) (๖) จพง.ธุรการ (ครอง) (๗) นักวิเคราะห์ฯ (ลูกจ้างประจำ) (ครอง) <b>พนักงานจ้าง</b> (๑) ผช.นักทรัพยากรบุคคล (ครอง) (๒)ผช.จพง.ธุรการ (ครอง) (๓)ผช.นักวิเคราะห์ฯ (ครอง) (๔) พนง.ขับรถยนต์ (ครอง) (๕)พนักงานขับรถกู้ชีพ (ครอง) (๖)พนง.ขับรถขยะ (ครอง) (๗)พนง.ขับรถน้ำฯ (ครอง) (๘) พนักงานดับเพลิง ๒ (ครอง) (๙)คนงานประจำรถขยะ ๒ (ครอง) (๑๐) คนงานทั่วไป ๔(ครอง)	
									กองคลัง ขอยุบเลิก ตำแหน่ง ผู้ช่วยจพง.จัดเก็บรายได้	ขอยุบเลิก ๑ อัตรา	๑.เดิมตำแหน่ง ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ) ว่าง ๑ อัตรา ๒.ในกองคลัง เดิมมี ขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเป็นคนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ๓.ในกองคลัง มีบุคลากร ดังนี้ (๑)ผู้อำนวยการกองคลัง (ครอง) (๒)หัวหน้าฝ่ายการเงิน (ครอง) (๓)จพง.จัดเก็บรายได้ (ครอง) (๔)จพง.การเงินบัญชี (ว่าง) (๕)จพง.พัสดุ (ว่าง) <b>พนักงานจ้าง</b> (๑)ผช.จพง.พัสดุ (ครอง) (๒) คนงานทั่วไป ๒ (ครอง) (๓)ผช.จพง.จัดเก็บ (ว่าง)เปลี่ยนแปลงเป็น คนงานทั่วไป ๒ อัตรา	
									กองคลัง ขอเพิ่ม ตำแหน่ง คนงานทั่วไป	ขอเพิ่ม ๒ อัตรา		

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

(นางอารินี กาวรรณธง)  
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ

(นางสาวสุพรรณษา สายสมคุณ)  
หัวหน้าสำนักปลัด

ว่าที่ร้อยโท

(กฤตากร อึ้งสะกาว)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ

แบบเสนอ ก.อบต. จังหวัด พิจิตร  
 ตารางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ

ลำดับ	อบต./อำเภอ	ข้อมูลทั่วไป ตามกรอบ (แผนเดิม)				ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล ปีปัจจุบัน (ร้อยละ)	ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล หลังปรับปรุง แผน (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม / ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง ตัดโอน	รายการที่ขอ ขอเพิ่ม / ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอ เพิ่ม / ยุบเลิก
		ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนง. จ้าง					
๑	อบต.เสอเพลอ	๒๐	๗	๑	๒๙	๒๓.๐๔	๒๓.๙๑	สำนักปลัด		
	อ.กุ่มกวาง							นักวิชาการสาธารณสุข	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๔
								๗๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑		
								กองคลัง		
								ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	ยุบเลิก ๑ อัตรา	๒๕๖๔
								คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๒ อัตรา	๒๕๖๔

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

(นางอารินี กาวรรณธง)  
 นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ

(นางสาวสุพรรณษา สายสมคุณ)  
 หัวหน้าสำนักปลัด

ว่าที่ร้อยโท  
 (กฤตากร อึ้งสะกาว)  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ



ที่ อต ๗๓๒๐๑/๕๑๐

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ  
อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ๔๑๓๗๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

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

เรียน นายอำเภอกุมภวาปี

อ้างถึง หนังสือจังหวัดอุดรธานี ด่วนที่สุด ที่ อต ๐๐๒๓.๘/๑๐๐๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ชุด

ตามที่จังหวัดแจ้งกรณีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวซึ่งได้ประชุมพิจารณา วิเคราะห์ ตามแนวทางกำหนด โดยมีตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม และยุบเลิก ดังนี้

#### ๑. ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม

๑.๑ นักวิชาสาธารณสุข ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตราในปี ๒๕๖๔

#### ๒. ตำแหน่งเปลี่ยนแปลง

๒.๑ จากตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)

จำนวน ๑ อัตรา

เป็นตำแหน่ง คนงานทั่วไป (ทั่วไป)

จำนวน ๒ อัตรา ในปี ๒๕๖๔

และได้รายงาน ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี อีกทางหนึ่งด้วยแล้ว พร้อมกับเอกสารประกอบการพิจารณาที่เกี่ยวข้อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมัย นครไพร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ

สำนักปลัด

งานบุคลากร

โทร/โทรสาร. ๐๔๒-๒๑๙-๗๑๔



ที่ อต ๗๓๒๐๑/ ๕๑๑

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ  
อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ๔๑๓๗๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

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

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี

อ้างถึง หนังสือจังหวัดอุดรธานี ด่วนที่สุด ที่ อต ๐๐๒๓.๘/๑๐๐๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๒ ชุด  
๒. เอกสารแบบ ๑-๖ จำนวน ๑๐ ชุด

ตามที่จังหวัดแจ้งกรณีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวซึ่งได้ประชุมพิจารณา วิเคราะห์ ตามแนวทางกำหนด โดยมีตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม และยุบเลิก ดังนี้

#### ๑. ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม

๑.๑ นักวิชาสาธารณสุข ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตราในปี ๒๕๖๔

#### ๒. ตำแหน่งเปลี่ยนแปลง

๒.๑ จากตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา  
เป็นตำแหน่ง คนงานทั่วไป (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา ในปี ๒๕๖๔

และได้แจ้งผ่านอำเภอกุมภวาปีเพื่อทราบในเบื้องต้นแล้ว จึงส่งรายละเอียดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกอบการพิจารณาไปยัง ก.อบต.จังหวัดอุดรธานีเพื่อให้ความพิจารณาเห็นชอบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมัย นครไพร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสอเพลอ

สำนักปลัด

งานบุคลากร

โทร. ๐๔๒-๒๑๙-๗๑๔