



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 – 2572



0-4399-2247



139 Moo 17, Mahasarakham



www.muangtao.go.th

สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนด อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตรากำลังงาน ส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา จะสิ้นสุด ลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายบรร พิมพ์แพน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตและกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ทดแทน	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังคนของหน่วยงานของรัฐเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม เป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อบรรรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์ และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตาเหมาะสม

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตาเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้



๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตและกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองคลังหรือผู้แทน ผู้อำนวยการกองช่างหรือผู้แทน เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ และเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร สภาพปัญหาในพื้นที่ และเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมหาสารคาม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด



๒) การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนดเกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนานั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



๓.๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลัง ของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

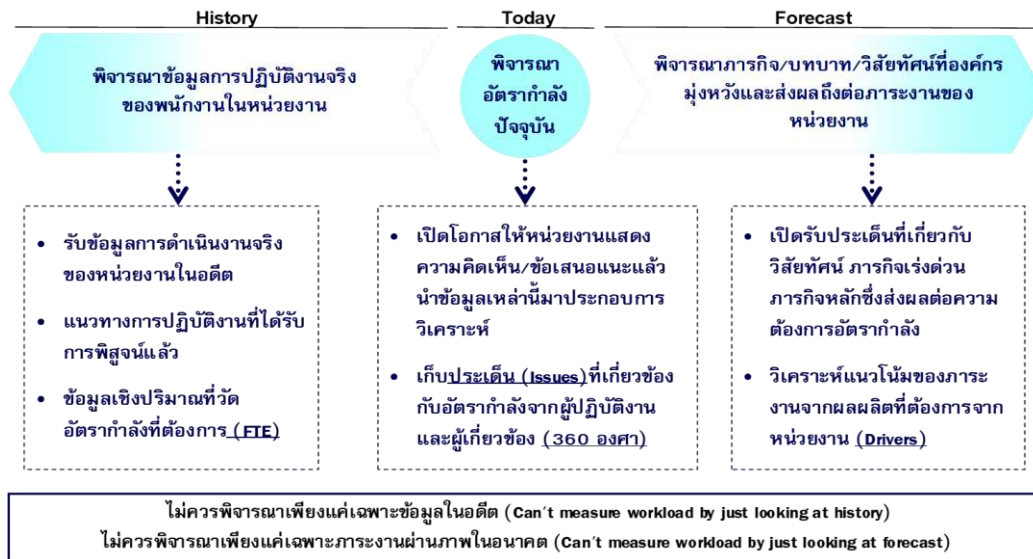
๓.๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลยโดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

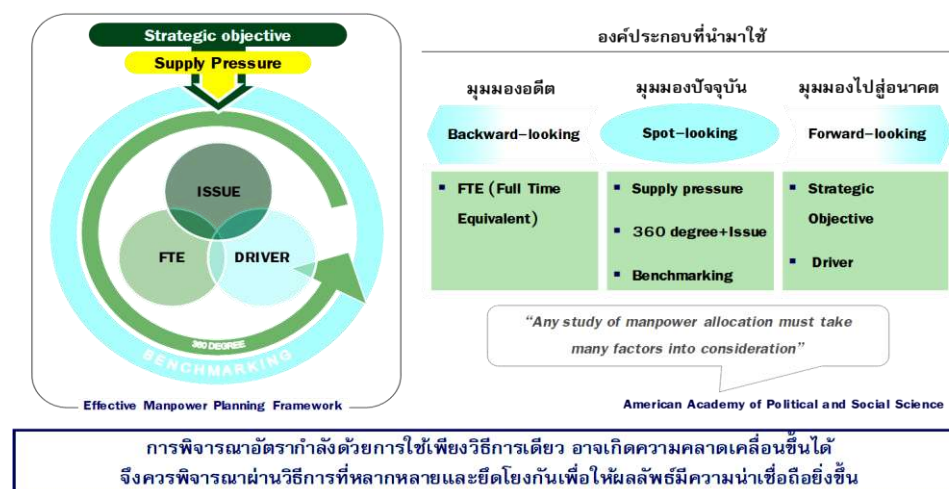
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูล ที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ที่มีอยู่ดังนี้



กระเจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตาบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณางานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระเจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือ กลุ่มงาน และตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระเจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

กระเจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา (การตรวจประเมิน LPA)

กระเจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๘ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หน่วยตรวจสอบภายใน และกองส่งเสริมการเกษตร



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลัง ที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลัง ที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๗ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุง และกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกันจึงคาดการณ์ได้ว่าการเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงที่สุด

การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีพื้นที่ จำนวน ๒๖ หมู่บ้าน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดใหญ่ และประชากรจำนวนมาก การเปรียบเทียบอัตรากำลัง จะพบว่ากำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกัน ส่วนบริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ทำให้ปริมาณคนค่อนข้างแตกต่างกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น





๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตาสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตาจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

๓.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น



๓.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม

๓.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

สภาพทั่วไป

๑. ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา ตั้งอยู่เลขที่ เลขที่ ๑๓๙ หมู่ที่ ๑๗ ตำบลเมืองเตา อำเภอยักษ์ภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ห่างจากที่ว่าการอำเภอยักษ์ภูมิพิสัย ประมาณ ๒๐ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๗๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๗,๕๐๐ ไร่ โดยมีอาณาเขตติดกับพื้นที่ตำบลต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ มีอาณาเขตติดต่อกับ ตำบลสระบัว อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันออก มีอาณาเขตติดต่อกับ ตำบลทุ่งทอง อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศใต้ มีอาณาเขตติดต่อกับ ตำบลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ทิศตะวันตก มีอาณาเขตติดต่อกับ ตำบลหนองบัวแก้ว ตำบลราษฎร์เจริญ อ.พยัคฆภูมิพิสัย

๒. ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศของตำบลเมืองเตา ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบลุ่มคล้ายกระทะ ซึ่งจะลาดเอียงจากทางทิศตะวันออก โดยมีลำห้วยหว่า และลำน้ำเตา ไหลผ่าน ซึ่งโดยปกติมีน้ำขัง ในลำห้วยตลอดปี

ด้านการเมืองการปกครอง

เขตการปกครอง

แบ่งการปกครองตาม พ.ร.บ. ลักษณะการปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗ จำนวน ๒๖ หมู่บ้าน เป็นหมู่บ้านที่อยู่ในเขตตำบลเมืองเตา มีหมู่บ้านในเขตรับผิดชอบ ๒๖ หมู่บ้าน ซึ่งตั้งอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านเมืองเตา	หมู่ที่ ๒ บ้านยานาง	หมู่ที่ ๓ บ้านโนนยาง
หมู่ที่ ๔ บ้านโคกสาย	หมู่ที่ ๕ บ้านหนองฮี	หมู่ที่ ๖ บ้านน้ำอ้อม
หมู่ที่ ๗ บ้านโนนจาน	หมู่ที่ ๘ บ้านผักสั่ง	หมู่ที่ ๙ บ้านโนนบ่อ
หมู่ที่ ๑๐ บ้านกังกี่	หมู่ที่ ๑๑ บ้านเมืองเตา	หมู่ที่ ๑๒ บ้านศรีนครเตา
หมู่ที่ ๑๓ บ้านโนนยาง	หมู่ที่ ๑๔ บ้านเมืองเตา	หมู่ที่ ๑๕ บ้านหนองฮี
หมู่ที่ ๑๖ บ้านดอนกวาง	หมู่ที่ ๑๗ บ้านหนองเลิง	หมู่ที่ ๑๘ บ้านเมืองทอง
หมู่ที่ ๑๙ บ้านริมบึง	หมู่ที่ ๒๐ บ้านโพธิ์ชัย	หมู่ที่ ๒๑ บ้านโนนยาง
หมู่ที่ ๒๒ บ้านโนนจาน	หมู่ที่ ๒๓ บ้านโพธิ์ทอง	หมู่ที่ ๒๔ บ้านแสนสุข
หมู่ที่ ๒๕ บ้านศรีนครเตา	หมู่ที่ ๒๖ บ้านน้ำอ้อมพัฒนา	



ด้านประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร (ข้อมูลจากนายทะเบียน อ.พยัคฆภูมิพิสัย วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙)

ที่	หมู่บ้าน	จำนวนประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา (เปรียบเทียบย้อนหลัง ๓ ปี)					
		พ.ศ. ๒๕๖๖		พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘		พ.ศ. ๒๕๖๙	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
๑	บ้านเมืองเตา	๑๕๗	๑๕๗	๑๖๓	๑๕๕	๑๖๑	๑๕๐
๒	บ้านยานาง	๑๑๙	๑๑๕	๑๒๑	๑๒๗	๑๒๐	๑๒๓
๓	บ้านโนนยุง	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๓	๑๑๘	๑๑๓	๑๑๘
๔	บ้านโคกสาย	๒๕๓	๒๔๐	๒๕๕	๒๓๘	๒๔๘	๒๓๙
๕	บ้านหนองฮี	๑๙๕	๑๙๑	๑๘๔	๑๙๖	๑๘๒	๑๙๒
๖	บ้านน้ำอ้อม	๑๔๔	๑๔๐	๑๔๖	๑๔๑	๑๔๖	๑๔๓
๗	บ้านโนนจาน	๘๓	๘๘	๘๖	๙๔	๘๘	๙๓
๘	บ้านผักสัง	๑๘๒	๑๙๒	๑๗๘	๑๙๙	๑๖๙	๑๙๖
๙	บ้านโนนบ่อ	๑๘๖	๑๗๙	๑๘๐	๑๗๒	๑๘๖	๑๗๑
๑๐	บ้านกangkี้	๑๗๘	๑๙๔	๑๗๙	๑๙๕	๑๗๒	๑๙๔
๑๑	บ้านเมืองเตา	๑๔๑	๑๔๓	๑๓๗	๑๔๖	๑๓๗	๑๔๓
๑๒	บ้านศรีนครเตา	๒๐๗	๒๒๒	๑๙๙	๒๒๒	๑๘๘	๒๑๒
๑๓	บ้านโนนยาง	๑๑๒	๑๑๔	๑๐๕	๑๒๐	๙๘	๑๒๐
๑๔	บ้านเมืองเตา	๑๔๙	๑๕๔	๑๔๘	๑๕๔	๑๔๒	๑๔๘
๑๕	บ้านหนองฮี	๙๙	๙๐	๙๓	๘๘	๘๘	๙๐
๑๖	บ้านดอนกวาง	๑๓๗	๑๔๗	๑๓๙	๑๓๙	๑๓๘	๑๔๓
๑๗	บ้านหนองเลิง	๒๓๐	๒๓๖	๒๓๗	๒๓๗	๒๔๑	๒๓๘
๑๘	บ้านเมืองทอง	๑๕๗	๑๔๗	๑๔๓	๑๔๔	๑๔๒	๑๔๕
๑๙	บ้านริมบึง	๑๐๘	๙๗	๑๐๒	๑๐๓	๙๗	๙๙
๒๐	บ้านโพธิ์ชัย	๑๗๘	๑๗๐	๑๗๓	๑๘๑	๑๗๗	๑๘๗
๒๑	บ้านโนนยุง	๑๕๓	๑๗๕	๑๖๔	๑๗๒	๑๖๑	๑๗๒
๒๒	บ้านโนนจาน	๑๔๔	๑๗๐	๑๓๘	๑๗๔	๑๒๙	๑๗๑
๒๓	บ้านโพธิ์ทอง	๑๖๖	๑๕๖	๑๖๘	๑๕๒	๑๖๗	๑๔๘
๒๔	บ้านแสนสุข	๑๓๓	๑๓๑	๑๓๖	๑๒๙	๑๓๖	๑๒๓
๒๕	บ้านศรีนครเตา	๑๑๘	๑๒๓	๑๑๖	๑๒๘	๑๑๖	๑๒๑
๒๖	บ้านน้ำอ้อมพัฒนา	๑๖๐	๑๔๐	๑๕๑	๑๓๗	๑๖๐	๑๔๔
รวม		๔,๐๐๕	๔,๐๒๗	๓,๙๕๔	๔,๐๖๑	๓,๙๐๒	๔,๐๒๓



สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา รับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนแต่ละหมู่บ้าน ทั้งนี้ ได้รวบรวมปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่าง แท้จริง โดยวิเคราะห์และสรุปผลแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน - การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก - ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค - ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ	- ขุดลอกคลองแหล่งน้ำสาธารณะ, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ - ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ - ถนนลาดยางแอสฟัลติก ก่อสร้างประปาหมู่บ้าน ก่อสร้างถนน คสล. - ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
๒. ด้านเศรษฐกิจ - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ - ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร - การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ - ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม	- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ - ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ - สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ - ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ด้านสังคม - การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน - การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม - ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด - ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง	- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด - ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
๔. ด้านการเมืองการบริหาร - ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ - พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว	- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี,กลุ่มอาสาอื่นๆ - จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน



สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๕. สิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ - ปัญหาน้ำเสียและโรงสีข้าว - น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ มีน้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาล ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค - บริโภค ได้ - คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก	- ปรณรงคืให้ควมรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง - ฝึ ก อ บ ร ม จั ด ต้ ง เ ย ว ช น ด ำ น ก ำ ร อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
๖. ด้านสาธารณสุข - ด้านสุขภาพอนามัย - การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ	- ให้ความรู้และการกำจัดยุงลาย - แจกข่าวสาร และรณรงค์โรคพิษสุนัข
๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - การส่งเสริมด้านการศึกษา - การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา - การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น - รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน	- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี,กลุ่มอาสาอื่นๆ - จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตากำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญห ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ในการดำเนินการตามภารกิจจึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๒) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- ๓) การสาธารณสุข
- ๔) การควบคุมอาคาร
- ๕) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๖) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๗) การผังเมือง



๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การส่งเสริมกีฬา
- ๓) การสาธารณสุข การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๕) รักษาความสะอาดที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอย

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุน

การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง
- ๒) การส่งเสริม การฝึก และการส่งเสริมการลงทุน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา
- ๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา
- ๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

และหน่วยงานอื่นๆ

- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น



๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตาดำเนินการ ดังนี้

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา เป็นการสร้างความแข็งแกร่งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบางเมืองเตา โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหาร ส่วนตำบลเมืองเตา จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหา กันอย่างจริงจัง และเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาใน ทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ได้วิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องการดำเนินการ มีดังนี้

(๑) ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มี ปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

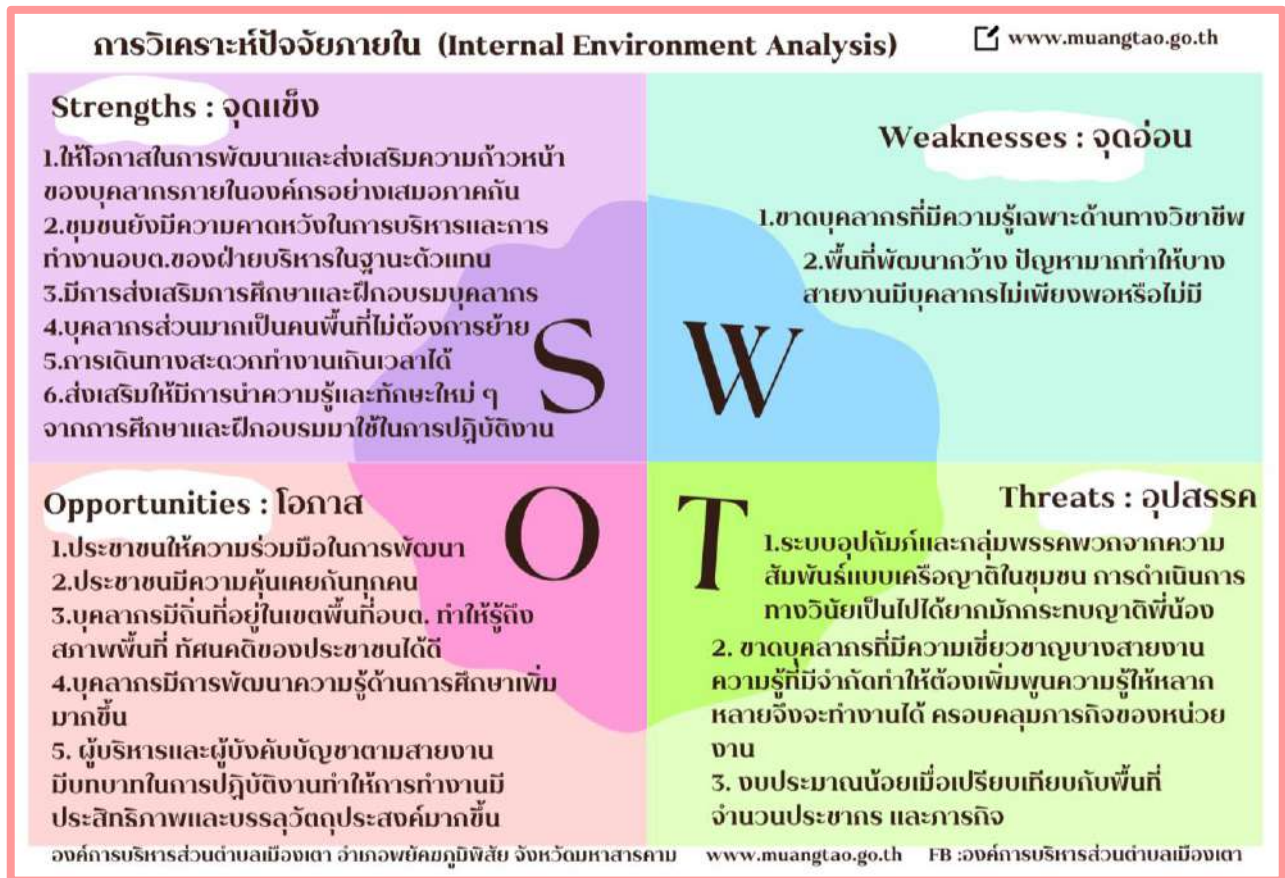
หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานี้



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา



๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

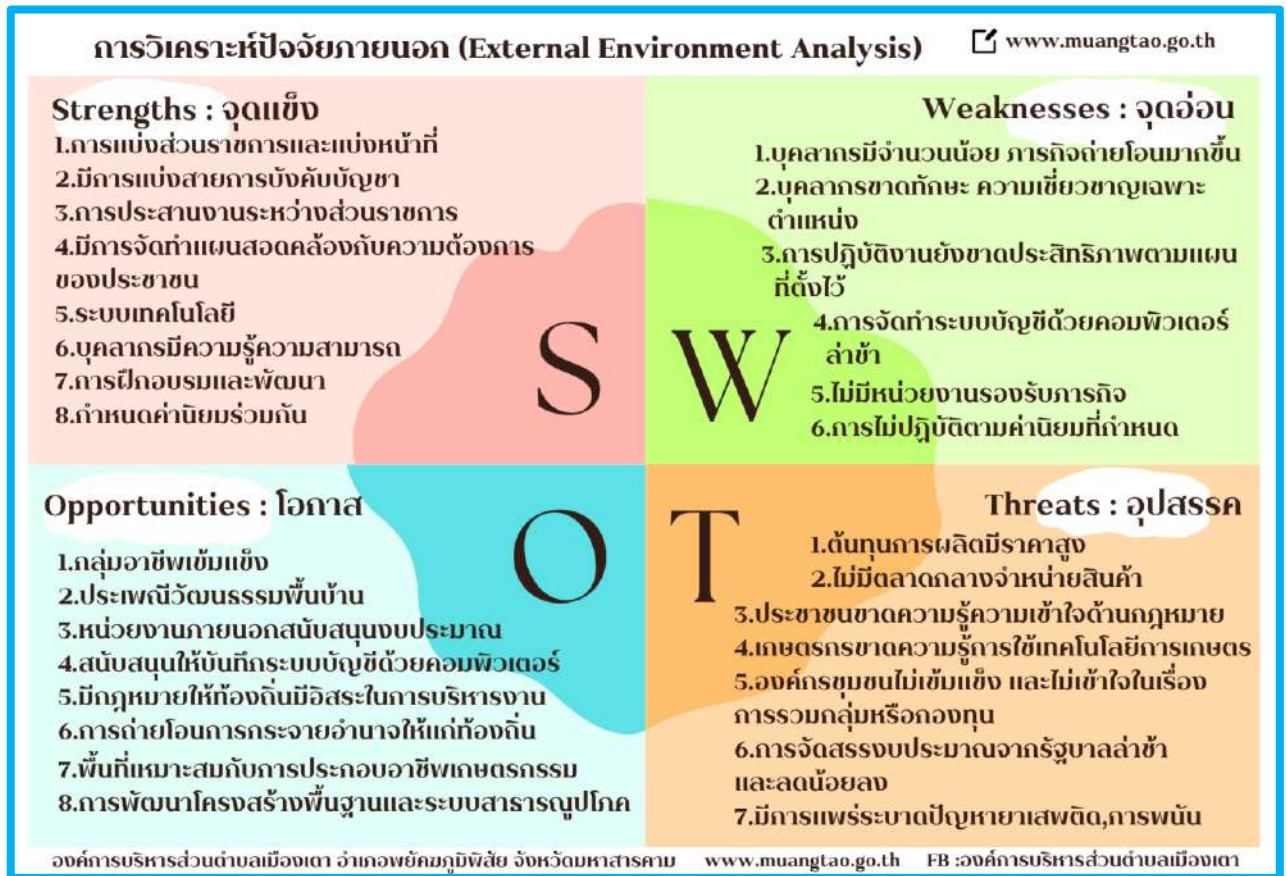
หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา (ระดับองค์กร)



สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ดังนี้

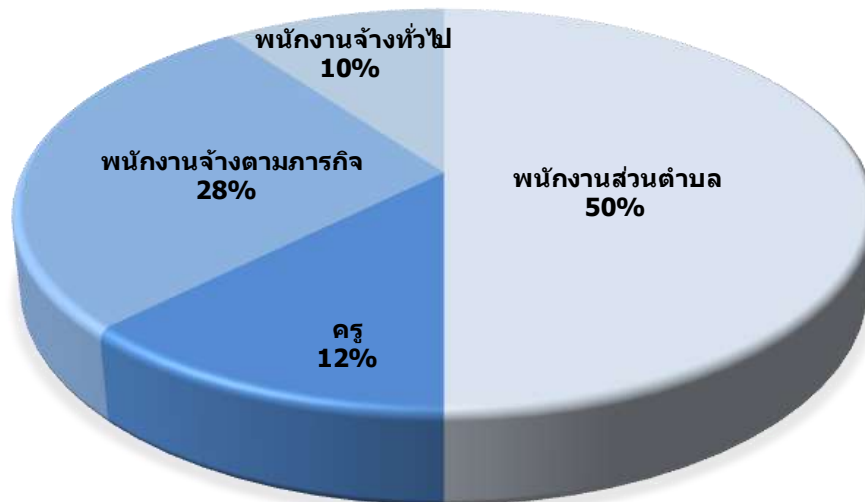
๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม
๖. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน
๘. กองส่งเสริมการเกษตร

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตามากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณา



ความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังบุคลากร สังกัด อบต.เมืองเตา



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ดำเนินการวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ยึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา อย่างสูงสุด หรือการพิจารณาขยับเล็กลงตำแหน่ง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ซึ่งได้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ หรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

เพื่อให้การคำนวณอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ได้ดำเนินการพิจารณาเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตากับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันโดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

จากการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล



ดังนั้น เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และขอยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเมืองเตาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา และการกำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เป็นไปตามหนังสือประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหาร ส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบัญชี ๒.๒ งานการเงิน ๒.๓ งานบัญชี ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานควบคุมโรค	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานกิจการโรงเรียน ๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ๖.กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๗.หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน ๘.กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑. งานส่งเสริมการศึกษา ๕.๒.งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๕.๓.งานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา และนันทนาการ ๖.กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๗.หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน ๘.กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	



๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งโครงสร้างส่วนราชการ

การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สามารถวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะดำเนินการบริหารให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา เกิดประโยชน์ต่อประชาชนมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบัญชี นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง								
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒				ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ นักบริหารงานสวัสดิการฯ ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
งานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
ผู้อำนวยการกองเกษตรฯ นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม								



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
งานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
ผู้อำนวยการกองเกษตรฯ นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม								



๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑		๒๕๗๒
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) นางพิมพ์ทิพย์ คนมะมะ	บ.กลาง	๔๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๗๐๑,๒๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๒,๑๒๐	๔๔,๖๔๐	๔๗,๔๐๐	๙๑๑,๔๐๐	๙๕๖,๐๔๐	๑,๐๐๓,๔๔๐	(๕๘,๔๔๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ว่าจ...	บ.ต้น	๔๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๗๐	๒๗,๑๐๐	๔๖๘,๐๖๐	๔๙๓,๖๓๐	๕๒๐,๗๓๐	(ว่างเต็ม)
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) นายอุเทน เวียงคำ	อ.ต้น	๔๒๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๗๗,๙๒๐	๖๑๐,๐๘๐	๖๔๔,๒๘๐	(๔๒,๓๐๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป นางสาวศุภนิดา พันธุ์อื้อ	ป.ก.	๔๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๑๑,๔๐๐	(๒๑,๗๔๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล นางสาวรัตติยา โพธิ์เงิน	ป.ก.	๔๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๑๑,๔๐๐	(๒๑,๗๔๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นางสาวเกศรินทร์ จิตตฤทธิ	ช.ก.	๔๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๓๘๐,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๙๒๐	๒๔,๒๔๐	๒๕,๖๘๐	๔๐๓,๕๖๐	๔๒๗,๘๐๐	๔๕๓,๔๘๐	(๓๓,๗๒๐)
๗	นิติกร นางสาวอสมภารณ์ ใจชื่น	ป.ก.	๔๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๒๙๗,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๑๕,๗๒๐	๓๓๓,๖๘๐	๓๕๔,๘๘๐	(๒๔,๘๒๐)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายคมสันต์ พิมพ์คลอง	ช.ง.	๔๒๐-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	๑	๑	๓๕๗,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๔๘๐	๒๒,๘๐๐	๒๔,๑๒๐	๓๗๙,๔๘๐	๔๐๑,๒๘๐	๔๒๕,๕๐๐	(๒๕,๗๕๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ ว่าจ...	ป.ง./ช.ง.	๔๒๐-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๓,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	(ว่างเต็ม)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ จำลิ้งเอกประวิทย์ บุญปาน	ป.ง.	๔๒๐-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๒	๑	๑	๒๖๘,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๒๐๐	๑๗,๑๖๐	๑๘,๑๒๐	๒๘๔,๕๒๐	๓๐๑,๖๘๐	๓๑๙,๐๐๐	(๒๒,๓๖๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ น.ส.ณอมจิต โคตรสาร	-	-	๑	๑	๒๑๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๔,๒๘๐	๒๓๓,๒๘๐	๒๔๒,๖๔๐	(๑๗,๗๖๐)
๑๒	พนักงานขับรถ (รถยนต์ส่วนบุคคล) นายสุภาพ นุชบ้านป่า	-	-	๑	๑	๑๔๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๖๐,๐๘๐	(๑๑,๘๔๐)
๑๓	พนักงานขับรถ (รถยนต์ส่วนบุคคล) นายภาสกร ไขยสงคราม	-	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	(๑๑,๓๘๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๑๔	ภารโรง นายศักดิ์สินหา ทองจันทร์	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเล็ก นายคำสิงห์ รามมะมะ	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	พนักงานดับเพลิง นายสาคร จันทะรัง	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	พนักงานดับเพลิง นายพีระศักดิ์ เสนุชัย	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองคลัง																				
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ว่าจ...	อ.ต้น	๔๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	(ว่างเต็ม)
๑๙	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานคลัง) ว่าจ...	อ.ต้น	๔๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๖,๘๐๐	(ว่างเต็ม)
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี นางพวงเพชร ชูมาลาถ	ช.ก.	๔๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๓๙๔,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๗๖๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๕๗,๘๔๐	๔๕๒,๙๒๐	๔๖๙,๕๖๐	(๓๒,๘๔๐)



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองคลัง																			
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นางสาวราตรี สุขประเสริฐ	ชก.	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๔๓๕,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๑๖๐	๒๗,๓๒๐	๒๙,๔๐๐	๔๖๑,๕๒๐	๔๘๙,๒๔๐	๕๑๘,๖๔๐	(๓๖,๒๘๐)
๒๒	นักวิชาการคลัง ว่าง..	ปก./ชก.	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่างเต็ม)
๒๓	นักวิชาการพัสดุ ว่าง..	ปก./ชก.	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่างเต็ม)
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ นางพิริยา แก้วประเสริฐ	ชจ.	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๓๕๑,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๑๒๐	๒๒,๔๔๐	๒๓,๗๖๐	๓๗๒,๖๐๐	๓๙๕,๐๔๐	๔๑๘,๘๐๐	(๒๙,๒๔๐)
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ว่าง..	ปจ./ชจ.	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๓,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นางสาวชนัญชิตา ไชยสงคราม	-	-	๑	๑	๒๒๔,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๓,๕๒๐	๒๔๒,๕๒๐	๒๕๒,๒๔๐	(๑๘,๖๘๐)
	กองช่าง																			
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ว่าง...	อ.ต้น	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๘,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	(ว่างเต็ม)
๒๘	วิศวกรโยธา ว่าง...	ปก./ชก.	๔๒-๓-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่างเต็ม)
๒๙	นายช่างโยธา นายอดิศักดิ์ พิมพ์ราญ	ชจ.	๔๒-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๓๙๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๕๒๐	๔๑๖,๒๘๐	๔๔๑,๓๖๐	๔๖๗,๘๘๐	(๓๒,๒๔๐)
๓๐	นายช่างโยธา ว่าง...	ปจ./ชจ.	๔๒-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๒	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๓,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	(ว่างเต็ม)
๓๑	นายช่างเขียนแบบ ว่าง...	ปจ./ชจ.	๔๒-๓-๐๕-๔๒๐๒-๐๐๑	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๓,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา นายสัญญา สิรินทรรัตนากุล	-	-	๑	๑	๑๗๔,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๐๔๐	๑๘๙,๓๖๐	๑๙๗,๐๔๐	(๑๔,๕๘๐)
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวอ้อมใจ วงศ์จันทร์	-	-	๑	๑	๒๐๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๙,๕๒๐	๒๑๗,๙๒๐	๒๒๖,๖๘๐	(๑๖,๗๘๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๓๔	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) ว่าง...	อ.ต้น	๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๘,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	(ว่างเต็ม)
๓๕	นักวิชาการสาธารณสุข นางสาวณัฐชยา ดาราวรรณ	ชก.	๔๒-๓-๐๖-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๓๘๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๒๘๐	๒๔,๗๒๐	๒๖,๑๖๐	๔๑๐,๗๖๐	๔๓๕,๔๘๐	๔๖๑,๖๔๐	(๓๒,๒๔๐)
๓๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข นางสาวพิริญา ปทุมทอง	ชจ.	๔๒-๓-๐๖-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๓๙๘,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๐๐๐	๒๕,๔๔๐	๒๗,๐๐๐	๔๒๒,๘๘๐	๔๔๘,๓๒๐	๔๗๕,๓๒๐	(๓๓,๒๔๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๓๗	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) นางวิภาภรณ์ แสงน้ำ	อ.ต้น	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๕๒๑,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๓๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๒๘๐	๕๙๕,๐๘๐	๖๒๘,๓๒๐	๖๖๓,๖๐๐	(๔๓,๔๘๐)
๓๘	นักวิชาการศึกษา นางสาวกาญจนาจรรย์นัฏ แสงสีงาม	ปก.	๔๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๒๕๖,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๗,๔๐๐	๒๗๒,๒๘๐	๒๘๘,๗๒๐	๓๐๖,๑๒๐	(๒๒,๔๐๐)
๓๙	นักวิชาการเงินและบัญชี นายประวิทย์ กุ่มผืน	ชก.	๔๒-๓-๐๘-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๓๙๔,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๗๖๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๑๗,๘๔๐	๔๔๒,๙๒๐	๔๖๙,๕๖๐	(๓๒,๘๔๐)



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เมืองเตา																			
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	รองรับการถ่ายโอนจัดสรรจากกรม						เงินอุดหนุน
๔๑	นางศศิวิมล เหลาไชย	คศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๕	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒	ว่าง...	คศ.๑	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๓	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	ว่าง...	คศ.๑	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๔	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๔	นางสุดถนอม ต่ายมา ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)(ทักษะ)	-	-	๔	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โฉกสาย																			
๔๖	นางพัชรี ชัยณรงค์	คศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๖	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๗	นางณัฐทิยานันท์ อุทาหรณ์ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หนองฮี																			
๔๘	นางพิมพ์ลตรา ลาพรหมมา	คศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๔	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๙	นางดวงกมล ศรีมงคล ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โพนบัว																			
๕๐	นางสาวทองสาย ช่วยรัมย์	คศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๑	นางลำไพร บุตรวิเศษ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โพนจาน																			
๕๒	นางอัมพร สิริพนรัตน์กุล	คศ.๓	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๗	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๓	นางสาวศรีบุญรา ราชาน ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	กองสวัสดิการสังคม																			
๕๔	ผอ.กองสวัสดิการฯ(นักบริหารงานสวัสดิการฯ)	อ.ต้น	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๕๑๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐	๕๔๖,๔๔๐	๖๑๙,๒๐๐	๖๕๓,๘๘๐	(๕๒,๘๐๐)
	นางสาวสุตาภัทร พลหาญ																			
๕๕	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๒๔๔,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๗๖๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๔๖๐	๒๕๙,๕๖๐	๒๗๕,๑๖๐	๒๙๑,๗๒๐	(๒๐,๔๐๐)
	นายธีระชัย ธรรมมิต																			
๕๖	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	๔๒-๓-๑๑-๔๔๐๑-๐๐๑	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	(ว่างเต็ม)
	ว่าง...																			
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน																			
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน นางสายใจ กิ่งเมืองเก่า	ช.ก.	๔๒-๓-๑๑-๒๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๔๕๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๔๘๓,๐๐๐	๕๑๒,๐๘๐	๕๔๒,๘๘๐	(๓๗,๙๗๐)
	กองส่งเสริมการเกษตร																			
๕๘	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	อ.ต้น	๔๒-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	(ว่างเต็ม)
	ว่าง...																			
๕๙	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๔๒-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๕๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่างเต็ม)
	ว่าง...																			
๖๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๔๒-๓-๑๔-๔๔๐๑-๐๐๑	๑	๑	๓๔๕,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๗๖๐	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๓๖๖,๓๖๐	๓๘๘,๔๔๐	๔๑๑,๘๔๐	(๒๘,๘๐๐)
	นายกรานต์ สมพัว																			



๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๑)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
(๕)	รวม			๒๓	๔๑	๑๔,๙๓๓,๐๔๐	๕๒๒,๐๐๐	๖๐	๖๐	๖๔	-	-	-	๘๔๙,๗๐๐	๘๙๙,๘๐๐	๙๕๙,๐๙๐	๑๖,๓๐๔,๗๔๐	๑๗,๒๐๔,๕๔๐	๑๘,๑๕๗,๖๓๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																๒,๔๔๔,๗๑๑	๒,๕๔๐,๖๘๑	๒,๖๒๓,๖๔๕	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑๘,๗๕๐,๔๕๑	๑๙,๗๔๕,๒๒๑	๒๐,๘๘๑,๒๗๕	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๐,๕๖๐	๓๐,๗๕๐	๓๐,๘๗๐	
(๙)	กรณีหัก เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา (คิดเป็นร้อยละ ๔๐)																๔๙,๓๐๐	๖๕,๒๕๕	๖๓,๑๕๙	

หมายเหตุ

(๑) รายจ่ายจริง

(๓) การค่าใช้จ่ายปีที่ผ่านมา (๑)+(๒)

(๖) คิดจาก (๕) + (๕)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๕๔,๔๓๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ = ๖๑,๓๕๑,๕๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ = ๖๔,๔๔๔,๐๙๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ = ๖๗,๖๔๐,๐๒๙

กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ (ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ เป็นเงินจำนวน ๒๓,๓๑๗,๔๘๖ บาท ก็ให้นำ ๒๓,๓๑๗,๔๘๖ หักออกทั้ง ๓ ปี)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๓๑,๐๓๔,๕๑๔ (๖๑,๓๕๑,๕๐๐ - ๒๓,๓๑๗,๔๘๖)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๓๐,๓๒๓,๐๙๗ (๖๔,๔๔๔,๐๙๕ - ๒๓,๓๑๗,๔๘๖)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๓๓,๐๔๖,๓๖๒ (๖๗,๖๔๐,๐๒๙ - ๒๓,๓๑๗,๔๘๖)

(เงินที่คืองหัก ได้แก่ เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา)

(๒) ตำแหน่งใหม่ คิดจาก (เงินเดือนขั้นต่ำ+ขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นหารด้วย ๒ คูณด้วย ๑๒) คนเดิมคิดจาก ขั้นเงินเดือนเดิมที่เพิ่มขึ้น ๑ ขั้นคูณด้วย ๑๒

(๔) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด (๕) คือประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๑๕% คิดจาก (๓) แต่ละปี)

(๗) คิดจาก ๖ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นคูณด้วย ๑๐๐

[(๕๔,๔๓๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๔,๔๓๐,๐๐๐]

[(๖๑,๓๕๑,๕๐๐ x ๕%) + ๖๑,๓๕๑,๕๐๐]

[(๖๔,๔๔๔,๐๙๕ x ๕%) + ๖๔,๔๔๔,๐๙๕]

ตรวจสอบถูกต้อง

(นางพิมพ์พิศ คณะระ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

ตรวจสอบถูกต้อง

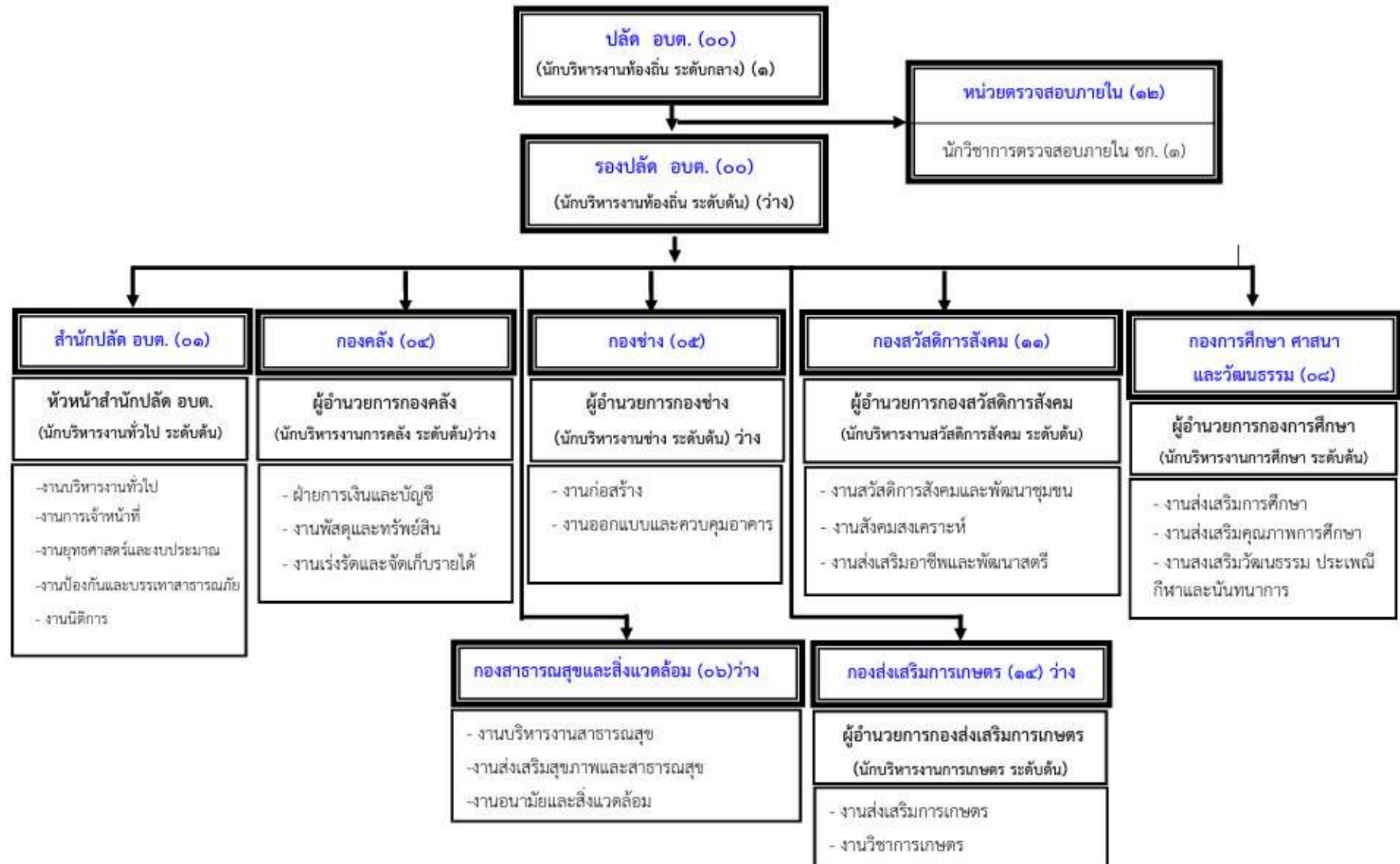
(นายบรร พิมพ์แพน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา



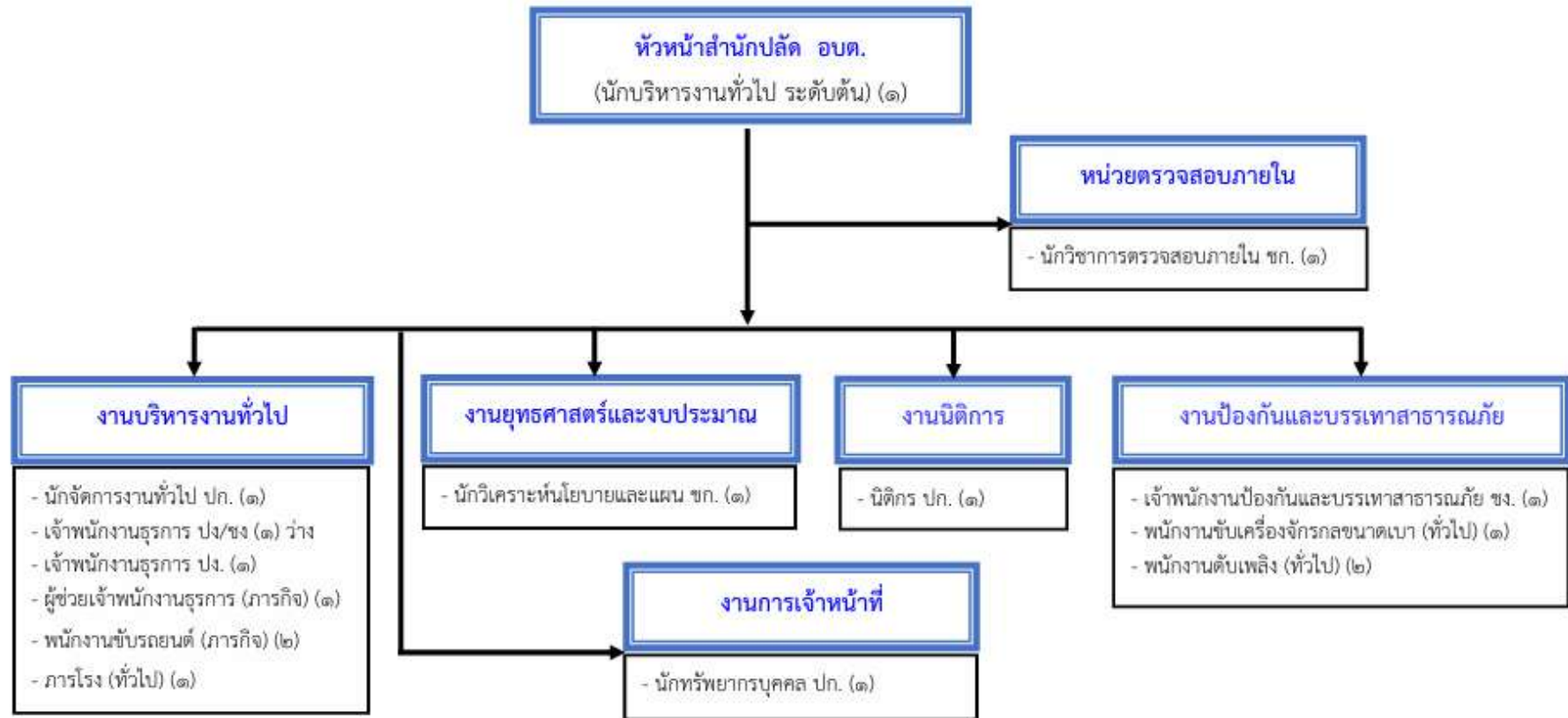
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ประเภทสามัญ





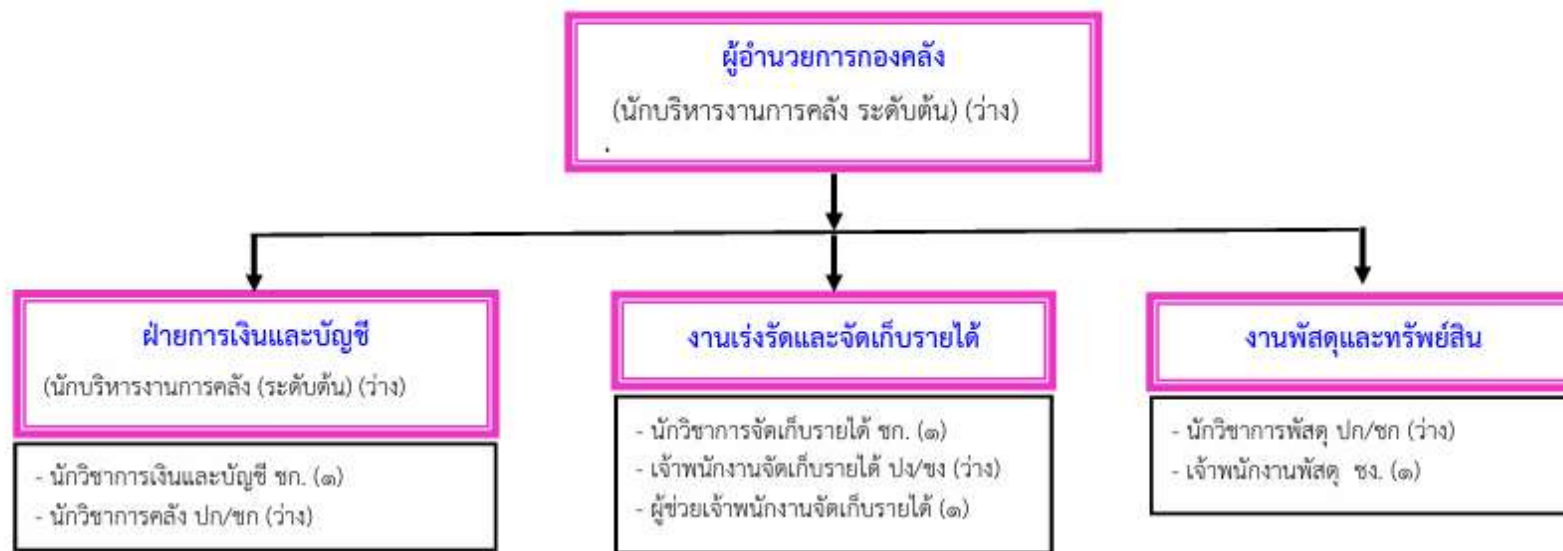
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา (๐๑)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง./ปง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๔	๐	๓	๐	๓	๔	๑๕
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๔	๐	๒	๐	๓	๔	๑๔
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑



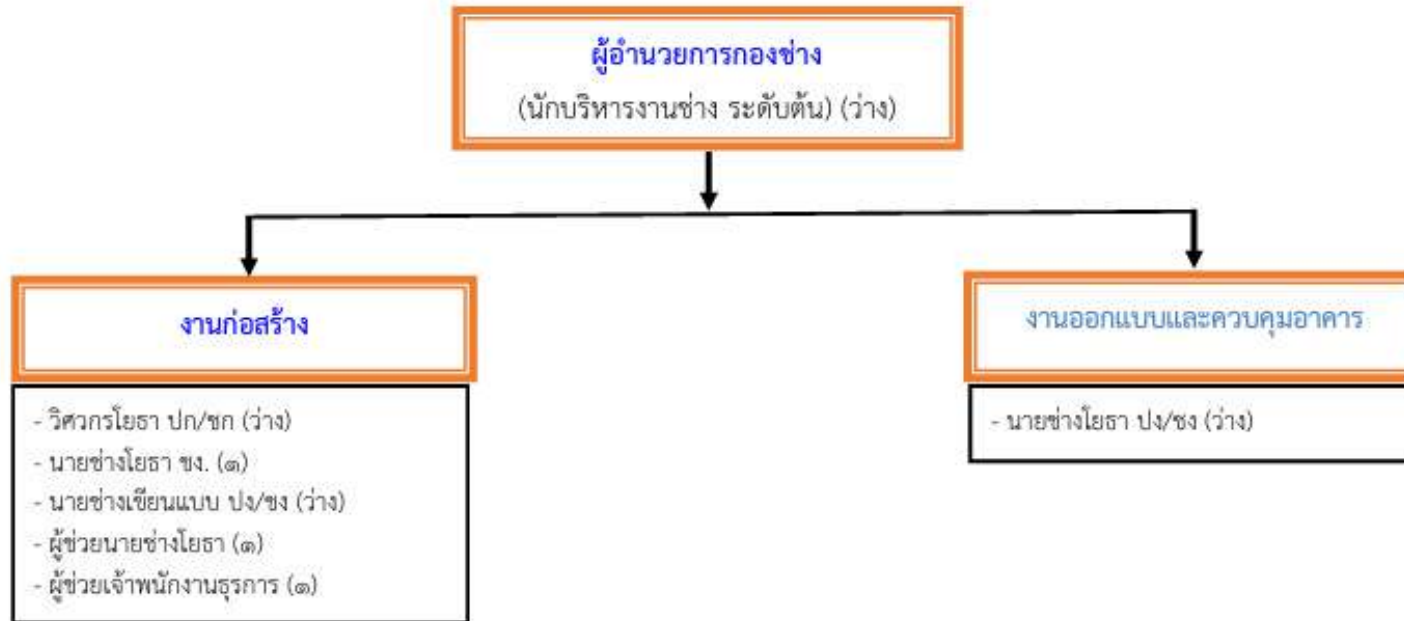
โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา (๐๔)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง./ปง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๔	๐	๒	๐	๑	๐	๕
มีคกรอง	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๑	๐	๔
อัตรว่าง	๐	๐	๒	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๐	๐	๕



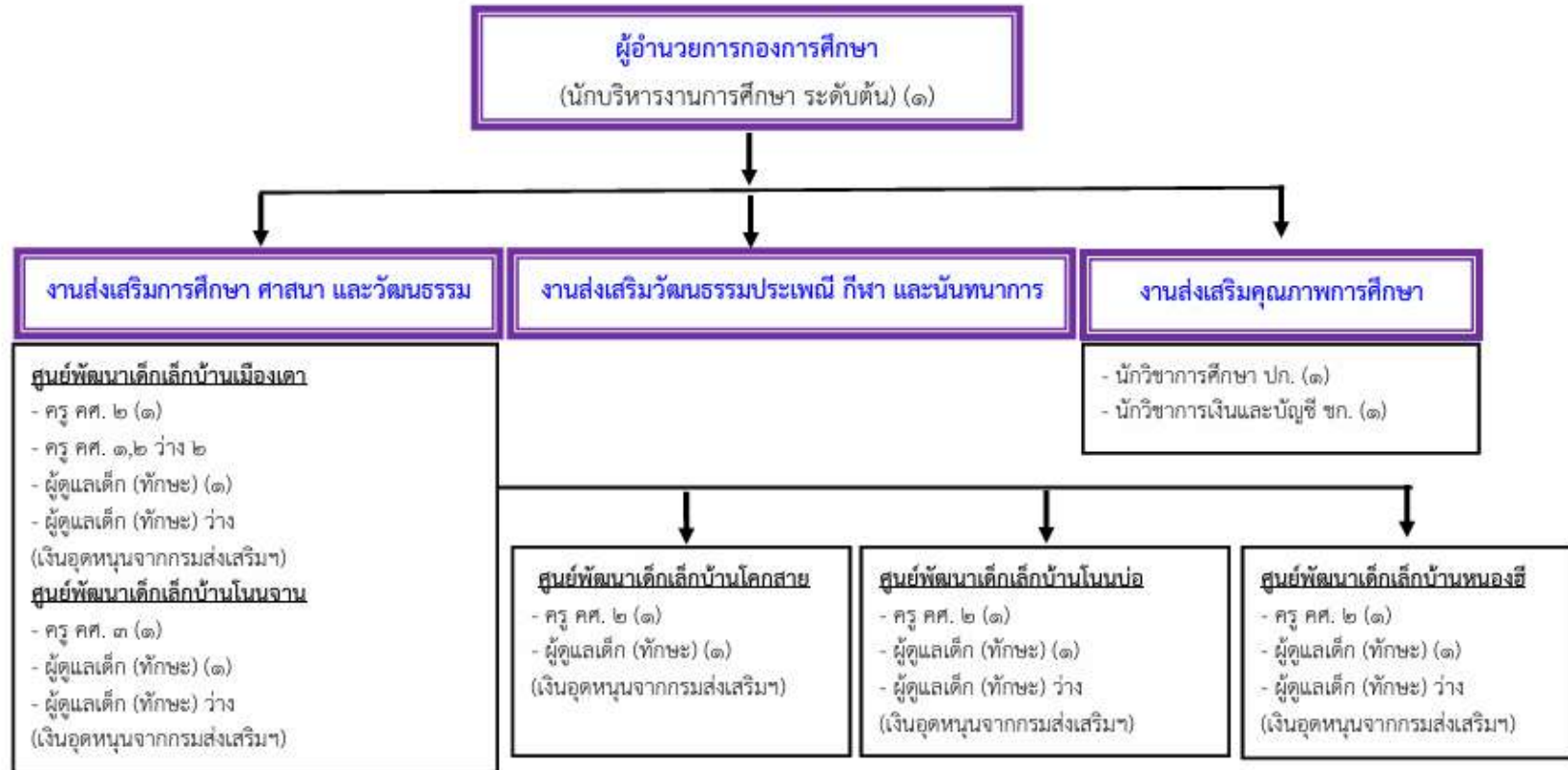
โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา (๐๕)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง./ปง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๓	๐	๒	๐	๗
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๐	๐	๔



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา (๐๘)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช./ครู ผด.	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง./ปง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๗	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๔	๐	๑๔
มีนครอง	๐	๐	๑	๕	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๕	๐	๑๓
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๔	๐	๖



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา (๑๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ขพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง./ปง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๓
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๒
อัตรารว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา (๑๒)

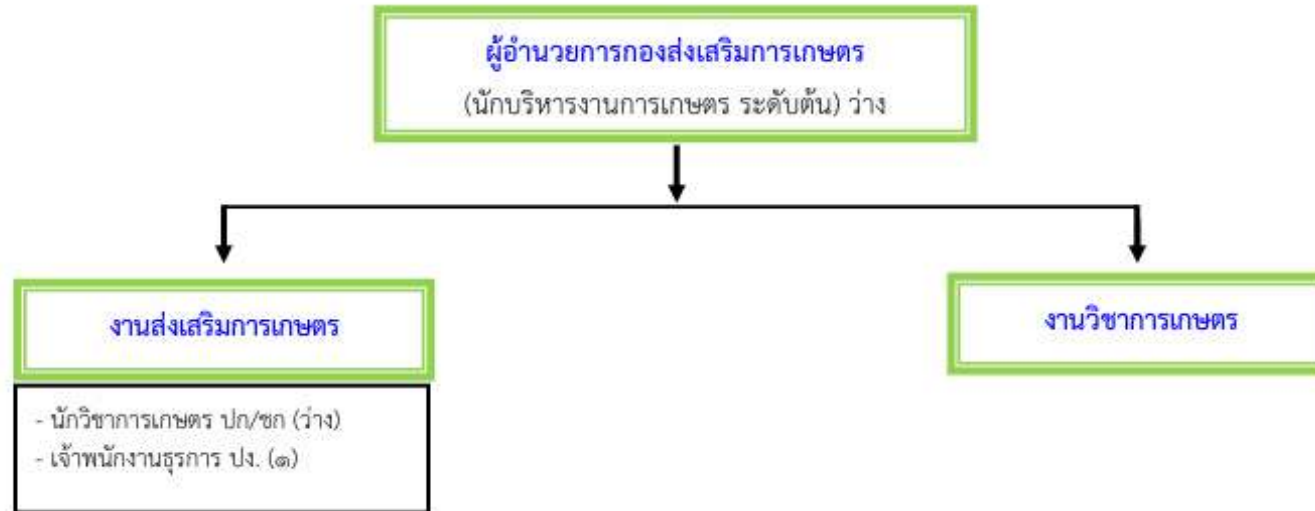
หน่วยงานตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก. (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ขง./ปง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑
อัตรว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐



โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา (๑๔)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง./ปง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๓
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๒



๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ/อันดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ/อันดับ		เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ (x๑๒)	
๑	นางพิมพ์ทิพย์ คณะมะ	ปริญญาโท (ร.ม.) รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.กลาง	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.กลาง	๗๐๑,๒๕๐ (๕๘,๔๔๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๖๙,๒๕๐
๒	ว่าง...		๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๓,๙๔๐ ว่างเต็ม
	สำนักปลัด (๐๑)											
๓	นายอุเทน เวียงคำ	ปริญญาตรี (ศศ.บ) รัฐศาสตร์	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ต้น	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ต้น	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๑๖x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๗,๕๖๐
๔	นางสาวศุภนิดา พันธุ์อื้อ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๖๑,๓๖๐ (๒๑,๗๖๐x๑๒)	-	-	๒๖๑,๓๖๐
๕	นางสาวรัตติยา โพธิ์เงิน	ปริญญาตรี (ศศ.บ) รัฐศาสตร์	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๖๑,๓๖๐ (๒๑,๗๖๐x๑๒)	-	-	๒๖๑,๓๖๐
๖	นางสาวเกศรินทร์ จิตตฤทธิ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๘๐,๗๖๐ (๓๑,๗๓๐x๑๒)	-	-	๓๘๐,๗๖๐
๗	นางสาวอสมารณณ์ ใจชื่น	ปริญญาตรี (น.บ) นิติศาสตรบัณฑิต	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๙๗,๘๔๐ (๒๔,๘๑๖x๑๒)	-	-	๒๙๗,๘๔๐
๘	นายคมสันต์ พิมพ์คลอง	ปวส. ช่างไฟฟ้า	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ช.ง.	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ช.ง.	๓๕๗,๐๐๐ (๒๙,๗๕๐x๑๒)	-	-	๓๕๗,๐๐๐
๙	ว่าง...		๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเต็ม
๑๐	จำลิบเอกประวิทย์ บุญปาน	ปวส. การจัดการ	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๖๘,๓๒๐ (๒๒,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๖๘,๓๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๑	น.ส.ณอมจิต โคตรสาร	ปริญญาตรี (ศศ.บ) วัฒนธรรมศึกษา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๕,๖๔๐ (๑๗,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๕,๖๔๐
๑๒	นายสุภาพ นุชบ้านป่า	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	๑๔๒,๐๘๐ (๑๑,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๐๘๐
๑๓	นายภาสกร ไชยสงคราม	ปวส. การจัดการเกษตร	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๔	นายศักดิ์สิน ราทองจันทร์	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายคำสิงห์ งามมะมะ	ม.๖	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายสาคร จันทะรัง	ปวส. ช่างยนต์	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายพิระศักดิ์ เสนุชัย	ปวส. ช่างยนต์	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



ที่	ชื่อ สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ/ อันดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ/ อันดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง (x๑๒)	เงินค่าตอบแทน/เงิน เพิ่มอื่น ๆ (x๑๒)	
	กองคลัง(๐๔)											
๑๘	ว่าง...	-	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง	อ.ต้น	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง	อ.ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๑๙	ว่าง...	-	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี(นักบริหารงานคลัง) นักบริหารงานคลัง	อ.ต้น	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี(นักบริหารงานคลัง) นักบริหารงานคลัง	อ.ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ ว่างเดิม
๒๐	นางพวงเพชร ชูมาลาณ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๙๔,๐๘๐ (๓๒,๘๔๐x๑๒)	-	-	๓๙๔,๐๘๐
๒๑	นางสาวราตรี สุขประเสริฐ	ปริญญาตรี (บช.บ.) (การบัญชี)	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๓๕,๓๖๐ (๓๖,๒๘๐x๑๒)	-	-	๔๓๕,๓๖๐
๒๒	ว่าง...		๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก/ชก.	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๒๓	ว่าง...	-	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก.	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๒๔	นางพิริยา แก้วประเสริฐ	ปวส. บัญชีและการจัดการ	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๕๑,๔๘๐ (๒๙,๒๙๐x๑๒)	-	-	๓๕๑,๔๘๐
๒๕	ว่าง...	-	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ/ชง	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ/ชง	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๖	นางสาวชนัญชิดา ไชยสงคราม	ปริญญาตรี (บธ.บ.) (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๒๔,๑๖๐ (๑๘,๖๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๔,๑๖๐
	กองช่าง(๐๕)											
๒๗	ว่าง...		๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	อ.ต้น	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	อ.ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๒๘	ว่าง...		๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก.	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๒๙	นายอดิศักดิ์ พิมสำราญ	ปวส. ช่างก่อสร้าง	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๙๒,๖๔๐ (๓๒,๗๒๐x๑๒)	-	-	๓๙๒,๖๔๐
๓๐	ว่าง...		๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ/ชง	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ/ชง	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน			๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๓๑	ว่าง...		๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปจ/ชง	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปจ/ชง	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน			๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๒	นายสัญญา สิรินพรัตน์นากุล	ปริญญาตรี สถาปัตยกรรมศาสตร์	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๙๔,๙๖๐ (๑๕,๕๘๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๙๖๐
๓๓	นางสาวอ้อมใจ วงศ์จันทร์	ปริญญาตรี (ร.บ.) วิศวกรรม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๑,๓๖๐ (๑๖,๗๘๐x๑๒)	-	-	๒๐๑,๓๖๐



ที่	ชื่อ สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ/ อันดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ/ อันดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง (x๑๒)	เงินค่าตอบแทน/เงิน เพิ่มอื่น ๆ(x๑๒)	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)											
๓๔	ว่าง...	-	๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	อ.ต้น	๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	อ.ต้น	๓๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๓๕	นางสาวณัฐชา คาราวรรณ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๔๒-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๔๒-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๘๗,๔๘๐ (๓๒,๒๙๐x๑๒)	-	-	๓๘๗,๔๘๐
๓๖	นางสาวพิรญา ปทุมทอง	ปริญญาตรี สาธารณสุขศาสตร์	๔๒-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๔๒-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๓๙๘,๘๘๐ (๓๓,๒๔๐x๑๒)	-	-	๓๙๘,๘๘๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)											
๓๘	นางวิภากรณ แสงน้ำ	ปริญญาตรี (ค.บ.) ครุศาสตร์	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	อ.ต้น	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	อ.ต้น	๕๒๑,๗๖๐ (๔๓,๔๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๖๓,๗๖๐
๓๙	นางสาวกาญจนารัตนัน แสงสีงาม	ปริญญาตรี วิทยาการคอมพิวเตอร์	๔๒-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๔๒-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๕๖,๘๐๐ (๒๑,๔๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๖,๘๐๐
๔๐	นายประวิทย์ กุ่มถัน	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	๔๒-๓-๐๘-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๒-๓-๐๘-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๙๔,๐๘๐ (๓๒,๘๔๐x๑๒)	-	-	๓๙๔,๐๘๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมืองเตา											
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								รองรับการถ่ายโอนจัดสรรจากกรม			
๔๒	นางศศิวิมล เหลาไชย	ปริญญาตรี (ศษ.บ.) (ปฐมวัยศึกษา)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๕	ครู	ค.ศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๕	ครู	ค.ศ.๒				เงินอุดหนุน
๔๓	ว่าง...		๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๓	ครู	ค.ศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๓	ครู	ค.ศ.๒				เงินอุดหนุน
๔๔	ว่าง...		๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๔	ครู	ค.ศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๔	ครู	ค.ศ.๒				เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)											
๔๖	นางสุดถนอม ต่ายมา	ปริญญาตรี (ค.บ.) ครุศาสตร์ (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก		-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๗	ว่าง...			ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก					เงินอุดหนุน
๔๘	ว่าง...			ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก					เงินอุดหนุน
๔๙	ว่าง...			ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก					เงินอุดหนุน
๕๐	ว่าง...			ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก					เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โคกสวาย											
๕๑	นางพัชรี ชัยณรงค์	ปริญญาตรี (ศน.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๖	ครู	ค.ศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๖	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)											
๕๒	นางณัฐิยานันท์ อุทาพรณ์	ปริญญาตรี (ศน.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก		-	-	-	เงินอุดหนุน



ที่	ชื่อ สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ/ อันดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ/ อันดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง (x๑๒)	เงินค่าตอบแทน/เงิน เพิ่มอื่น ๆ(x๑๒)	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)											
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หนองสี											
๕๓	นางพิมพ์ลดา ลาพรหมมา	ปริญญาตรี (ศน.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๔	ครู	ค.ศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๔	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ๖)											
๕๔	นางดวงกมล ศรีมงคล	ปริญญาตรี (ศน.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก		-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก		-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนบ่อ											
๕๕	นางสาวทองสาย ช่วยรัมย์	ปริญญาตรี (ค.บ.) ครุศาสตร์	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๒	ครู	ค.ศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๒	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ๖)											
๕๖	นางรำไพโร บุตรวิเศษ	ปริญญาตรี (ศน.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก		-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โพนจาน											
๕๗	นางอัมพร สิริพรรัตนากุล	ปริญญาตรี (ศน.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๗	ครู	ค.ศ.๓	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๗	ครู	ค.ศ.๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ๖)											
๕๘	นางสาวศรีญา ราชาชน	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)		ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก		-	-	-	เงินอุดหนุน
	กองสวัสดิการสังคม(๑๑)											
๕๙	นางสาวสุดาภัทร พลหาวงษ์	ปริญญาตรี (ศศ.บ.) รัฐศาสตร์	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อ.ต้น	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อ.ต้น	๕๑๓,๖๐๐ (๔๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๕๕,๖๐๐
๖๐	นายธีระชัย ธรรมมิต	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๔๒-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๔๒-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔๔,๘๐๐ (๒๐,๔๐๐x๑๒)			๒๔๔,๘๐๐
๖๑	ว่าง...		๔๒-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ/ชง	๔๒-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ/ชง	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเต็ม
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๖๒	นางสายใจ กิ่งเมืองเก่า	ปริญญาตรี (บธ.บ.) (การบัญชี)	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)			๔๕๕,๖๔๐
	กองส่งเสริมการเกษตร(๑๔)											
๖๓	ว่าง...		๔๒-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองเกษตร นักบริหารงานเกษตร	อ.ต้น	๔๒-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองเกษตร นักบริหารงานเกษตร	อ.ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐ ว่างเต็ม
๖๔	ว่าง...		๔๒-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก/ชก	๔๒-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน			๓๕๕,๓๒๐ ว่างเต็ม
๖๕	นายกรานต์ สมพริ้ง	ปวส./ป.ตรี สาขาสัตวศาสตร์	๔๒-๓-๑๔-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๔๒-๓-๑๔-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๓๔๕,๖๐๐ (๒๘,๘๐๐x๑๒)			๓๔๕,๖๐๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ได้วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน โดยมีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตายังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงานบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างในกลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น



๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา มาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ❖ การบริหารโครงการ
- ❖ การให้บริการ
- ❖ การวิจัย
- ❖ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ❖ การเขียนหนังสือราชการ
- ❖ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตาเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้นมีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ประกอบด้วย

- ❖ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ❖ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ❖ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ❖ การบริการเป็นเลิศ
- ❖ การทำงานเป็นทีม



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้บุคลากรได้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รักษามาตรฐานและความดีงาม ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใสศรัทธา และได้รับความเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

๑. ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔. มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาคและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕. จัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖. ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๙. ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้



ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

ที่ ๓๑๑ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตามีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการ บุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไข เพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

- | | |
|--|---------------------|
| ๑.๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองคลังหรือผู้แทน | กรรมการ |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการกองช่างหรือผู้แทน | กรรมการ |
| ๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษา...

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตาให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตราากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๙



(นายบวร พิมพ์แพน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

๑๖
๑๐๗๒.
๑๕ ก.ค. ๖๙

๙
๗๗๗

ร่าง/พิมพ์/ทาน
หน.สำนักปลัด
ปลัด อบต.

วาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๙
วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ที่ ๓๑๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

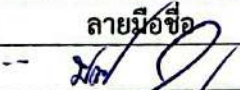
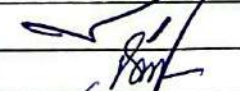
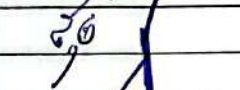
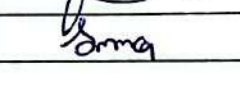
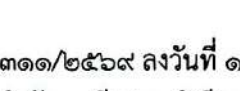
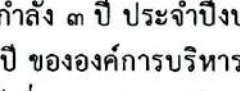
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

.....
.....
.....

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๙
วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายบวร พิมพ์แพน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		ประธานกรรมการ
๒	นางพิมพ์พิศ คณะมะ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๓	นางวิภาภรณ์ แสงน้ำ	ผู้อำนวยการกองศึกษาฯ		กรรมการ
๔	นางสาวสุตาภรณ์ พลหาวงษ์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ		กรรมการ
๕	นายอุเทน เวียงคำ	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
๖	นางพวงเพชร ชูมาลาน	นักวิชาการเงินฯ/รก ผอ.กองคลัง		กรรมการ
๗	นายอดิศักดิ์ พิมพ์สำราญ	นายช่างโยธา/รก ผอ.กองช่าง		กรรมการ/เลขานุการ
๘	นางสาวรัตติยา โพธิ์เงิน	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ

เปิดประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ที่ ๓๑๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนอัตรากำลังจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

ประธานฯ

การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา เพื่อให้คณะทำงานการจัดทำแผนอัตรากำลังร่วมประชุมพิจารณาเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมอบหมายให้เลขานุการ แจ้งรายละเอียดการพิจารณาในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

หัวหน้าสำนัก.๑ เรียนคณะกรรมการทุกท่าน การจัดทำแผนอัตราจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ จะเพิ่มหรือจะลด นั้นให้พิจารณาจากงานแต่ละส่วนราชการเป็นสำคัญ รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ปัจจุบันตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) โดยสรุปได้ดังนี้ ดังนี้

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เป็นไปตามหนังสือประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบัญชี ๒.๒ งานการเงิน ๒.๓ งานบัญชี ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานควบคุมโรค	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานกิจการโรงเรียน ๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ๖.กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๗.หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน ๘.กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑. งานส่งเสริมการศึกษา ๕.๒. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๕.๓. งานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา และนันทนาการ ๖.กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๗.หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน ๘.กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สามารถวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะดำเนินการบริหารให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา เกิดประโยชน์ต่อประชาชนมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตาได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างดังต่อไปนี้

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
สำนักปลัด								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบัญชี นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างเขียนแบบ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒				ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิฯ นักบริหารงานสวัสดิฯ ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
ผู้อำนวยการกองเกษตรฯ นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม								

การค่าใช้จ่าย ระยะ ๓ ปี ประมาณการ ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๖๑,๓๕๑,๕๐๐	๑๘,๗๗๘,๓๕๐	๓๐.๖๑
๒๕๗๑	๖๔,๔๑๙,๐๗๕	๑๙,๘๑๓,๙๐๒	๓๐.๗๖
๒๕๗๒	๖๗,๖๔๐,๐๒๙	๒๐,๙๑๑,๑๔๐	๓๐.๙๒

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๕๘,๔๓๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ = ๖๑,๓๕๑,๕๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ = ๖๔,๔๑๙,๐๗๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ = ๖๗,๖๔๐,๐๒๙

$$[(๕๘,๔๓๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๕๘,๔๓๐,๐๐๐]$$

$$[(๖๑,๓๕๑,๕๐๐ \times ๕\%) + ๖๑,๓๕๑,๕๐๐]$$

$$[(๖๔,๔๑๙,๐๗๕ \times ๕\%) + ๖๔,๔๑๙,๐๗๕]$$

- ประธาน ฯ สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติ ครับ
- ที่ประชุม มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบ การกำหนดตำแหน่งโครงสร้างส่วนราชการ
- ประธาน ฯ เมื่อทุกหัวข้อมีความชัดเจนแล้ว มอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดทำรูปแบบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ต่อไป
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี
- ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึก
(นางสาวรัตติยา โพธิ์เงิน)
นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรอง
(นายบวร พิมพ์แพน)
ประธานคณะกรรมการฯ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

ภาพการประชุม
การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

