



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘**

**องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา
อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม**

คำนำ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นกรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากรซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และโดยวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กร ในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีคือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้น ให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมการระคายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เล่มนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองเตาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ข้างหน้าได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์ตั้งไว้ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๔
๔. สภาพปัญหาพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๕-๖
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗-๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๙
๗. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก อบต.เมืองเตา	๑๐
๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๙. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๑-๑๓
๑๐. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๔-๑๗
๑๑. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘-๒๒
๑๒. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒-๒๔
๑๓. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งส่วนราชการ	๒๓-๒๗
๑๔. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง	๒๘-๓๔
๑๕. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๓๔
ภาคผนวก	๔๐
-แบบ ส ๑	
-ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ	
-คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
-หนังสือเชิญประชุม	
-บันทึกการประชุม	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙)
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

.....
ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดมหาสารคาม ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา แล้วนั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
มหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
มหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง
๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง
และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนดดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายบรร พิมพ์พน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

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

๒.๑ เพื่อ...

๒.๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชนั้นหรือไม่

๒.๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตาเหมาะสม

๒.๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตาเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตาสามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป

ทั้งนี้...

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมหาสารคาม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงบประมาณคน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และ ...

และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๖ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๗ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าเป็นการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมากรวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นประเภทวิชาการ โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตาวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาน้ำเสียและโรงสีข้าว
- ๖.๒ น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ มีน้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาล ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค - บริโภค ได้
- ๖.๓ คลองดินเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความ...

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลองแหล่งน้ำสาธารณะ, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๓ ถนนลาดยางแอสฟัลติก ก่อสร้างประปาหมู่บ้าน ก่อสร้างถนน คสล.
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิตการตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลาย และรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี,กลุ่มอาสา
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

อื่นๆ

๕.ภารกิจ...

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตานั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกเพศทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วยทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตากำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้าน...

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตาได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓ มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

/๗.การ....

๗. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (S) ๑.การแบ่งกองราชการและแบ่งหน้าที่การทำงานชัดเจน ๒.มีการแบ่งสายการบังคับบัญชา ๓.มีการประสานงานระหว่างส่วนราชการ ๔.มีการจัดทำแผนที่สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของประชาชน ๕.มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ๖.มีการฝึกอบรมและพัฒนา ๗.มีบุคลากรที่เพียงพอและเหมาะสมกับงาน ๘.มีการบริหารตามส่วนราชการ ๙.มีการทำงานเป็นทีม ๑๐.บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ๑๑.มีการกำหนดค่านิยมร่วมกัน	โอกาส (O) ๑.พื้นที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ๒.พื้นที่ที่มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค ๓.กลุ่มอาชีพเข้มแข็ง ๔.มีการสนับสนุนให้บันทึกระบบบัญชีด้วยคอมพิวเตอร์ ๕.มีกฎหมายให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงาน ๖.มีการถ่ายโอนการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น ๗.หน่วยงานภายนอกสนับสนุนงบประมาณ ๘.มีประเพณีวัฒนธรรมพื้นบ้าน ๙.มีการสอนภาษาต่างประเทศ
จุดอ่อน (W) ๑.ไม่มีหน่วยงานรองรับภารกิจ ๒.การสั่งงานไม่เป็นตามสายบังคับบัญชา ๓.การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์เป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ ๔.การจัดทำระบบบัญชีด้วยคอมพิวเตอร์มีความล่าช้า ๕.บุคลากรมีจำนวนน้อย ภารกิจภายในที่มากขึ้น ๖.บุคลากรขาดทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งหน้าที่ ๗.การไม่ปฏิบัติตามค่านิยมที่กำหนด	อันตราย (T) ๑.ต้นทุนการผลิตมีราคาสูง ๒.ไม่มีตลาดกลางจำหน่ายสินค้า ๓.เกษตรกรขาดความรู้การใช้เทคโนโลยีการเกษตร ๔.ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ๕.องค์กรชุมชนไม่เข้มแข็ง และเข้าใจบทบาทของตนเองในเรื่องการมีกองรวมและการรวมกลุ่ม ๖.การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลล่าช้า และลดน้อยลง ๗.มีการแพร่ระบาดของปัญหาสุขภาพจิต,การพนัน ๘.มีการเลียนแบบวัฒนธรรมตะวันตก

โดย จากการวิเคราะห์ Swot สามารถสรุปผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเดา ในปีที่ผ่านมาการพัฒนาท้องถิ่นในระบบก้าวหน้าในหลายๆ ด้าน คือ มีความเจริญขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป แต่รายได้ในการจัดเก็บเองของ อบต.เมืองเดา เช่น ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ทำให้รายได้ที่ อบต.จัดเก็บเอง มีจำนวนน้อยมากการพัฒนาในเรื่องการบริหารจัดการมีการแบ่งส่วนราชการ บริหารงานอย่างชัดเจน โดยมีการแบ่งกองราชการเป็น ๗ กอง ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. ,กองคลัง ,กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม , กองสวัสดิการสังคม , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองส่งเสริม การเกษตร หน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีการมอบอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจจากนายก อบต. บุคลากรของ อบต. มีจำนวนทั้งสิ้น ๖๓ อัตรา (รวมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง)

โดย...

โดยมีการควบคุมการทำงานทั้งระบบของ อบต. มีระบบควบคุมภายในของ อบต. แต่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร เนื่องจากตำแหน่งงานในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงอย่างหนึ่ง และผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับตำแหน่งงานที่มีอยู่ในกรอบอัตรากำลัง ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบในหลายๆ หน้าที่ ซึ่งบางคนก็กดดันในงานบ้าง หรือบางคนก็ไม่ทราบในงานที่ต้องปฏิบัติก่อให้เกิดความผิดพลาดในงานได้ง่ายขึ้น การจัดตั้งงบประมาณและการใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี มีความสอดคล้องและสมดุลกัน มีระบบพื้นฐานข้อมูลของ อบต. (อินเทอร์เน็ตตำบล) และระบบ LAN พร้อมทั้งมีโปรแกรมสำเร็จรูป ในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นระบบ E-Plan (การวางแผนและการใช้จ่ายงบประมาณรวมทั้งการติดตามและประเมินผล) ระบบ E-LAAS (การบันทึกระบบบัญชีและงบประมาณ) ระบบ EGP (การจัดซื้อจัดจ้าง) ระบบ GFMS ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ INFO (ฐานข้อมูลกลาง) ระบบ LTAXGIS LTAX ๓๐๐๐ (โปรแกรมแผนที่) ระบบ SIS (ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษาท้องถิ่น) ระบบ CCIS (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ระบบ ELE (ข้อมูลการเลือกตั้ง) ระบบ CMSS (การบันทึกข้อมูลอัตรากำลัง) และมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำหรับใช้ในการทำงานเพียงพอต่อความต้องการในการทำงาน

๔. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา จึงขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานหน้าที่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตาเป็นประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองส่งเสริมการเกษตร หน่วยงานตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ขอกำหนดฝ่ายเพิ่มขึ้น ๑ ฝ่าย ในกองช่าง ดังนี้

๑.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๒.กำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ตำแหน่งวิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

สังกัด กองช่าง เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากขาดบุคลากรในด้านการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบคำนวณราคากลาง รับรองแบบที่จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ในการทำหน้าที่ในงานด้านกองช่างและอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการ ดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและใน ระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ นั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจ อยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วน ตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการระดับกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้าง...

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	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 งานการเงิน ๒.๓ งานบัญชี ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานควบคุมโรค	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑. งานส่งเสริมการศึกษา ๕.๒. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๕.๓. งานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี กีฬาและนันทนาการ	
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	

/โครงสร้าง...

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๗.หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน ๘. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๗.หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน ๘. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๗.๒ งานวิชาการเกษตร	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างสามารถวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะดำเนินการบริหารให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตาเกิดประโยชน์ต่อประชาชน มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างดังต่อไปนี้



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙)
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดมหาสารคาม ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา แล้วนั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
มหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
มหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง
๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง
และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนดดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายบวร พิมพ์แพน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต) บริหารระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด) บริหารระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปทั่วไป ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง)อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายการเงินและบัญชี								
หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานคลัง) อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ-ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ-ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด ขึ้นใหม่
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผอ กองสาสุขฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา) อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ /ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๗	๗	๕	๕	-	-	-	
ครู	-	-	๒	๒				ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม(ผอ.กองสวัสดิการสังคม) อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
นักบริหารงานการเกษตร (ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร) อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
					+๑	+๒		

ข้อ 9 ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือน	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	อัตราค่าจ้าง				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)		2567	2568	2569	เพิ่ม/ลด	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) นางพิมพ์พิทย์ คณะมะ	บ.กลาง	42-3-00-1101-001	1	1	638,760	168,000	1	1	1	-	0	20,760	21,240	806,760	827,520	848,760	(53,230)
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) นางสาวปาริชาติ พุ่มพรม	บ.ต้น	42-3-00-1101-002	1	-	475,560	42,000	1	1	1	-	0	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	(39,630)
3	สำนักปลัด (01) หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) นายอุเทน เวียงคำ	อ.ต้น	42-3-01-2101-001	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	0	14,160	15,480	510,960	525,120	540,600	(39,080)
4	นักจัดการงานทั่วไป ว่าง	ปฏิบัติกร/ ชำนาญการ	42-3-01-3101-001	1	1	355,320	-	1	1	1	-	0	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่าง
5	นักทรัพยากรบุคคล ว่าง	ปฏิบัติกร/ ชำนาญการ	42-3-01-3102-001	1	-	355,320	-	1	1	1	-	0	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่าง
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นางสาวเกศรินทร์ จิตฤทธิ	ชำนาญการ	42-3-01-3103-001	1	1	311,640	-	1	1	1	-	0	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	(25,970)
7	นิติกร นางสาวสมภรณ์ ใจชื่น	ปฏิบัติกร	42-3-01-3105-001	1	1	241,440	-	1	1	1	-	0	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	(20,120)
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายคมสันต์ พิมพ์คลอง	ชำนาญงาน	42-3-01-4805-001	1	1	329,880	-	1	1	1	-	0	11,280	10,920	329,880	341,160	352,080	(27,490)
9	เจ้าพนักงานธุรการ จำเริญเกียรติศักดิ์ เมฆาคะ	ปฏิบัติงาน	42-3-1-4101-001	1	-	318,960	-	1	1	1	-	0	10,920	10,920	318,960	329,880	340,800	(26,580)
10	เจ้าพนักงานธุรการ จำเริญกรุด ศรีแสง	ปฏิบัติงาน	42-3-01-4101-002	1	-	244,320	-	1	1	1	-	0	7,920	8,160	244,320	252,240	260,400	(20,360)
11	พนักงานจ้างประเภทกรึง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวอนอมจิต ไตรสาร	-	-	1	1	193,080	-	1	1	1	-	0	7,800	8,040	193,080	200,880	208,920	(16,090)
12	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจพิเศษ) นายสุภาพ นุชบ้านป่า	-	-	1	1	112,800	-	1	1	1	-	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	(9,400)
13	พนักงานจ้างประเภททั่วไป การโรง ว่าง	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือน	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)		2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569			
14	พนักงานดับเพลิง นายสาคร จันทะรัง	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
15		พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา นายคำสิงห์ รามมะมะ	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
16	พนักงานดับเพลิง นายพีระศักดิ์ เสนุชัย	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)		
		กองคลัง (04)																	
17	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ว่าง	อ.ต้น	42-3-04-2102-001	1	1	393,600	42,000	1	1	1	-	-	0	13,620	13,620	435,600	449,220	462,840	ว่าง
		ฝ่ายการเงินและบัญชี																	
18	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง) ว่าง	อ.ต้น	42-3-04-2102-002	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	0	13,620	13,620	411,600	425,220	438,840	ว่างเดิม (ขอ กบ.ส.น. 324)
19	นักวิชาการเงินและบัญชี นางพวงเพชร ชูมาลาณ	ชำนาญการ	42-3-04-3201-001	1	1	349,320	-	1	1	1	-	-	0	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	(29,110)
20	นักวิชาการคลัง ว่าง	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	42-3-04-3202-001	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	0	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่างเดิม (ขอ กบ.ส.น. 324)
21	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นางสาวราตรี สุขประเสริฐ	ชำนาญการ	42-3-04-3203-001	1	1	389,400	-	1	1	1	-	-	0	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(32,450)
22	นักวิชาการพัสดุ ว่าง	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	42-3-04-3204-001	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	0	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	(0)
23	เจ้าพนักงานพัสดุ ว่าง	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	42-3-04-4203-001	1	1	297,900	-	1	1	1	-	-	0	5,940	5,940	297,900	303,840	309,780	(0)
24	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นางสาวลัดดาวัลย์ เพียรดวงษ์	ชำนาญงาน	42-3-04-4204-001	1	-	244,320	-	1	1	1	-	-	0	9,960	10,200	244,320	254,280	264,480	(20,360)
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นางสาวชนัญชิตา ไชยสงคราม	-	-	1	1	201,360	-	1	1	1	-	-	0	8,160	8,400	201,360	209,520	217,920	(16,780)
	กองช่าง (05)																		
25																			
26	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ว่าง	อ.ต้น	42-3-05-2103-001	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	0	13,620	13,620	435,600	449,220	462,840	ว่างเดิม (ขอ กบ.ส.น. 324)

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือน	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
27	วิศวกรโยธา กำหนดเพิ่ม	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญการ	42-3-05-3701-0001	-	-	-	-	1	1	1	-	+1	-	0	355,320	0	0	355,320	367,320	(0,000)
28	นายช่างโยธา ว่าง	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	42-3-05-4701-001	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	0	5,940	297,900	0	303,840	309,780	(0) ว่างเต็ม
29	นายช่างโยธา ว่าง	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	42-3-05-4701-002	1	1	297,900	-	1	1	1	-	-	-	0	5,940	297,900	0	303,840	309,780	(0) ว่างเต็ม
30	นายช่างเขียนแบบ ว่าง	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	42-3-05-4702-001	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	0	5,940	297,900	0	303,840	309,780	(0) ว่างเต็ม
31	พนักงานจ้างประเภทวิชาการ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	1	1	149,280	-	1	1	1	-	-	-	0	6,000	149,280	0	155,280	161,520	(12,440)
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวอ้อมใจ วงศ์จันทร์	-	-	1	1	178,560	-	1	1	1	-	-	-	0	7,200	178,560	0	185,760	193,200	(14,880)
33	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ออ) ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) นางวิภากรณ์ แสงน้ำ	อ.ต้น	42-3-08-2107-001	1	1	475,560	42,000	1	1	1	-	-	-	0	15,240	517,560	0	532,800	548,520	(39,630)
34	นักวิชาการศึกษา นางสาวแสงณี น้อยบาท	ชำนาญการ	42-3-08-3803-001	1	1	422,640	-	1	1	1	-	-	-	0	13,080	422,640	0	435,720	448,920	(35,220)
35	นักวิชาการเงินและบัญชี นายประวิทย์ ภูมิคุ้ม	ปฏิบัติงาน	42-3-08-3401-001	1	1	344,280	-	1	1	1	+1	-	-	0	10,560	344,280	0	354,840	362,640	(28,690)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. เมืองเตา																			
36	ว่าง	ศต.2	42-3-08-6600-422	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)
37	ว่าง	ศต.2	42-3-08-6600-423	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)
38	นางพิมลตรา ลาพรหมมา	ศต.2	42-3-08-6600-424	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)
39	นางศศิวิมล เหล่าไชย	ศต.2	42-3-08-6600-425	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือน	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	อัตราภาษีเงินได้ ในช่วง 3 ปีข้างหน้า				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)		2567	2568	2569	เพิ่ม/ลด	2567	2568	2569	2567	2568	2569			
40	นางพัชรี ชัยณรงค์	คศ.2	42-3-08-6600-426	1	1	-	-	1	1	1	-	-	0	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)		
41	นางอัมพร สิริรัตนากุล	คศ.2	42-3-08-6600-427	1	1	-	-	1	1	1	-	-	0	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)		
42	นางพัชรภรณ์ พลศรีพิมพ์	คศ.1	42-3-08-6600-428	1	1	-	-	1	1	1	-	-	0	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)		
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ																			
	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก																			
43	ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)(ทักษะ)	-	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)		
44	นางณัฐทิยาภรณ์ อุทาหรณ์(ทักษะ)	-	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)		
45	นางดวงมณี ศรีมงคล(ทักษะ)	-	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)		
46	ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)(ทักษะ)	-	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)		
47	นางสุวรรณ ศรีธรรมงาม(ทักษะ)	-	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)		
48	นางสุดสมณ ต่ายมา(ทักษะ)	-	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)		
49	นางสาวศรีบุญญา ราชาน(ทักษะ)	-	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)		
50	นางลำไพร บุตรวิเศษ(ทักษะ)	-	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)		
51	ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)(ทักษะ)	-	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)		
	กองสวัสดิการสังคม																			
52	นางสาวศิริกานต์ (นักบริหารระดับกลาง) นางสาวสุตาภัทร พลหาพงษ์	อ.ต้น	42-3-11-2105-001	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	-	0	13,320	15,240	510,960	524,280	539,520	539,520	(39,080)
53	นักพัฒนาชุมชน นางสาววรรณภา วรฉัตร	ชำนาญการ	42-3-11-3801-001	1	1	448,920	-	1	1	1	-	-	0	13,320	13,320	448,920	462,240	475,560	475,560	3,500
54	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ว่าง	ชำนาญงาน	42-3-11-4801-001	1	1	297,900	-	1	1	1	-	-	0	5,940	5,940	297,900	303,840	309,780	309,780	(0)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			ว่าง
55	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ว่าง	อ.ต้น	42-3-06-2104-001	1	1	393,600	42,000	1	1	1	-	-	0	13,620	13,620	435,600	449,220	462,840	462,840	ว่าง
56	นักวิชาการสาธารณสุข นางสาวณัฐยา ตาวารรณ์	ปฏิบัติงาน	42-3-06-3601-001	1	1	328,200	-	1	1	1	-	-	0	10,800	10,560	328,200	339,000	349,560	349,560	(27,350)
57	เจ้าพนักงานสาธารณสุข จ.ส.อ.หญิง อรอนมา ผตาวัน	ชำนาญงาน	42-3-06-4601-001	1	1	357,720	-	1	1	1	-	-	0	11,520	11,880	357,720	369,240	381,120	381,120	(29,810)

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	อัตราค่าจ้างตาม เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
58	กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร) ว่าง	อ.ต้น	42-3-14-2109-001	1	1	393,600	42,000	1	1	-	0	0	0	ว่างเดิม (ณ 30.06.2569 12.00)
59	นักวิชาการเกษตร ว่าง	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	42-3-14-3401-001	1	1	355,320	-	1	1	-	0	13,620	435,600	ว่าง
60	เจ้าหน้าที่งานธุรการ นายกรณาด์ สมหวัง	ปฏิบัติงาน	42-3-14-4101-001	1	-	300,240	-	1	1	-	0	0	0	(25,020)
หน่วยตรวจสอบภายใน														
61	นักวิชาการตรวจสอบภายใน นางสายใจ กิ่งเมืองเก่า	ชำนาญการ	42-3-12-3205-001	1	1	409,320	-	1	1	-	0	13,320	409,320	(34,110)
(5)	รวม													
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%													
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี													
(9)	กรณีหัก เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ว่างงาน เบี้ยผู้ว่างงาน (คิดเป็นร้อยละ 40)													
หมายเหตุ														
(1) รายจ่ายจริง														
(3) ภาระค่าใช้จ่ายปีที่ผ่านมา (1)+(2)														
(6) คิดจาก (4) + (5)														
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 0														
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 52,500,000														
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 54,465,300														
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 57,881,250														
กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ														
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 30,539,342														
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 30,323,097														
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 33,046,362														
(เงินที่ต้องหัก ได้แก่ เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ว่างงาน เบี้ยผู้ว่างงานและบุตรลาพักทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา)														

ตรวจสอบถูกต้อง

(2) ตำแหน่งใหม่ คิดจาก (เงินเดือนขั้นต้น+ขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นหารด้วย 2 คูณด้วย 12) คนเดิมคิดจาก ขั้นเงินเดือนเดิมที่เพิ่มขึ้น 1 คูณด้วย 12

(4) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด (5) คือประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ 15% คิดจาก (3) แต่ละปี)

(7) คิดจาก 6 หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปีคูณด้วย 100

(นางสาวสมพร ชูมาลา)

นายก.การเงินการคลังการแพทย์แผนไทยสาธารณสุขจังหวัด

ตรวจสอบถูกต้อง

(นางพิมพ์ทิพย์ คณณะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

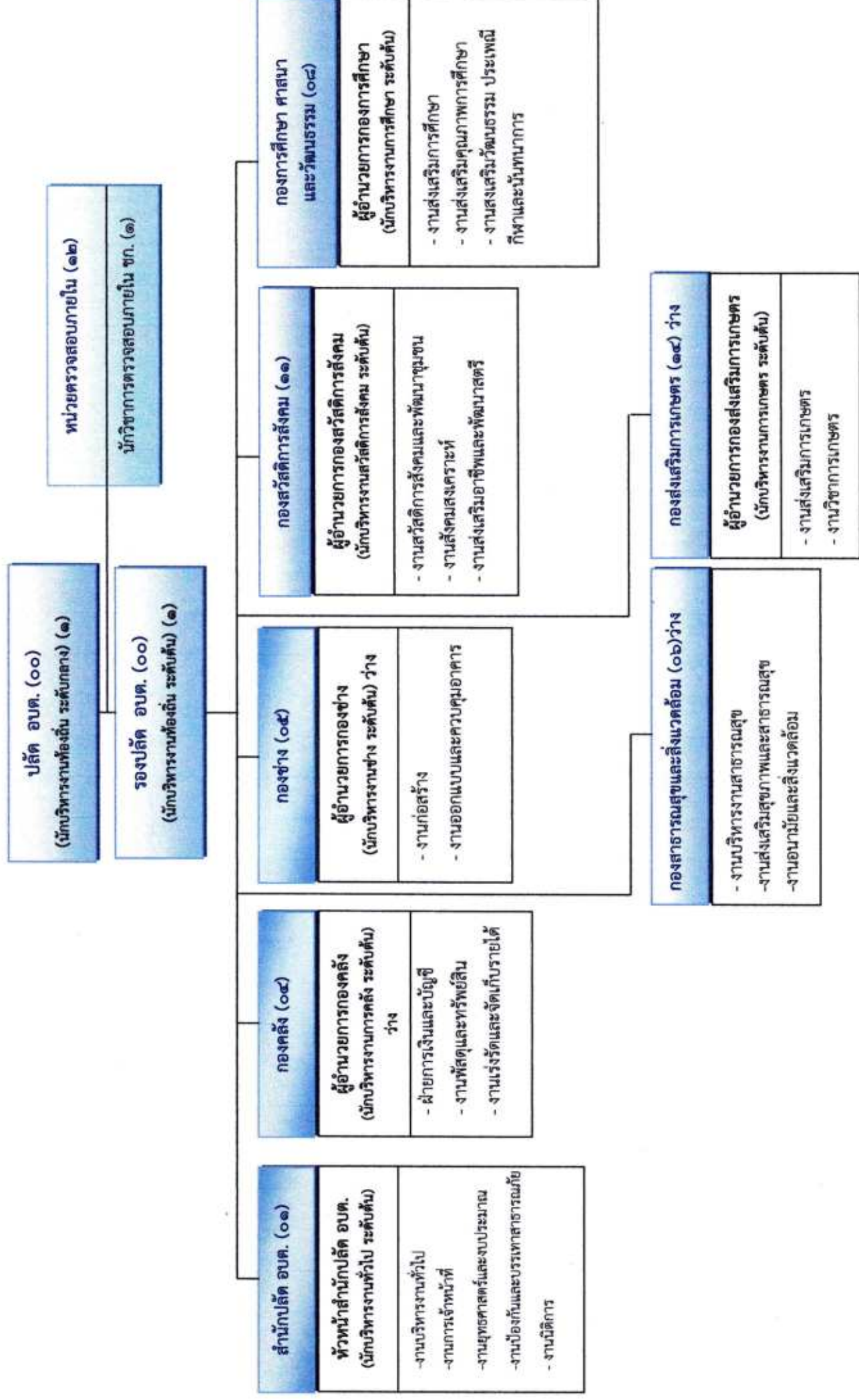
ตรวจสอบถูกต้อง

(นายบวร พิมพ์เพน)

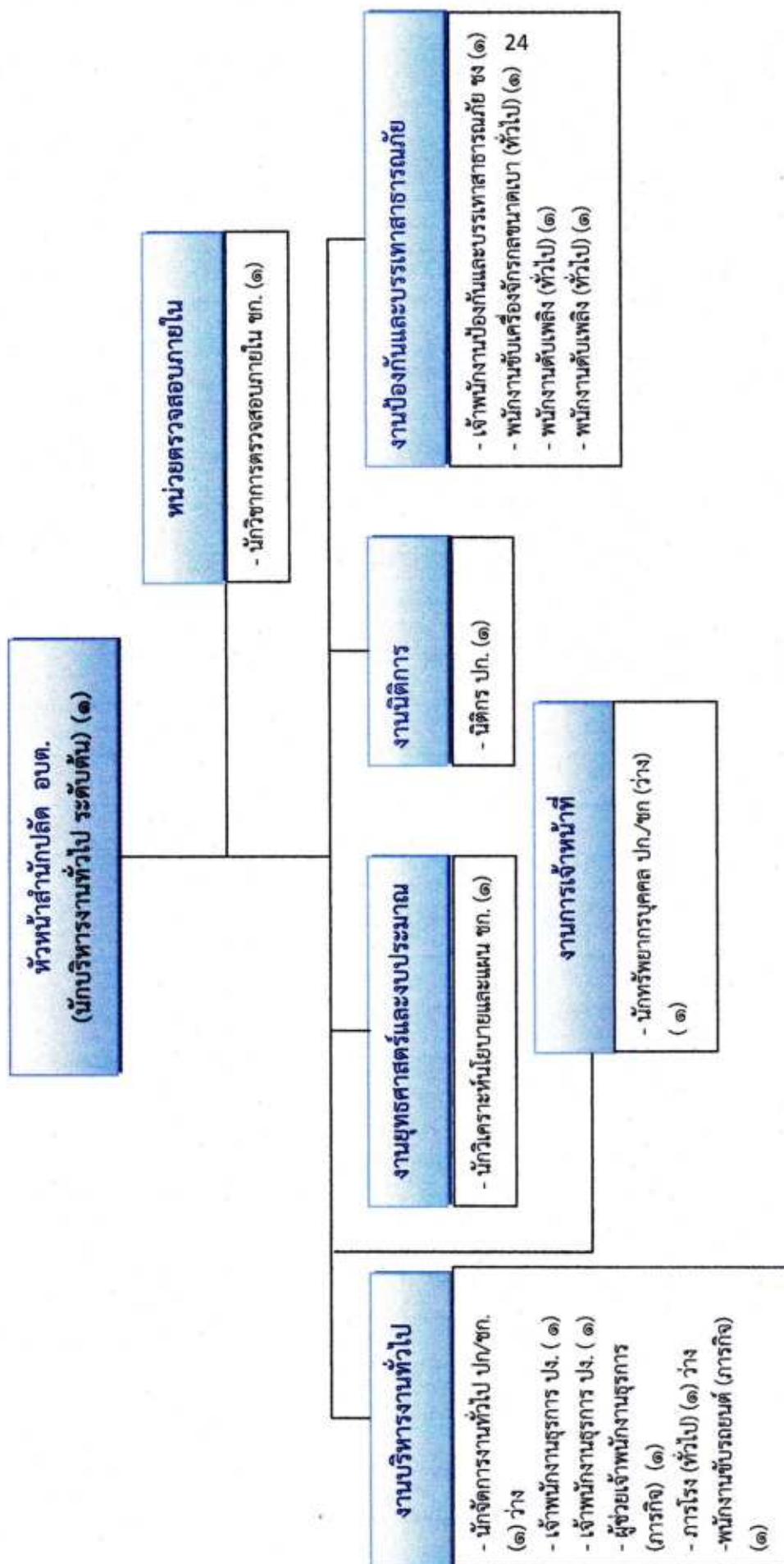
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

(เงินที่ต้องหัก ได้แก่ เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ว่างงาน เบี้ยผู้ว่างงานและบุตรลาพักทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ประเภทสามัญ

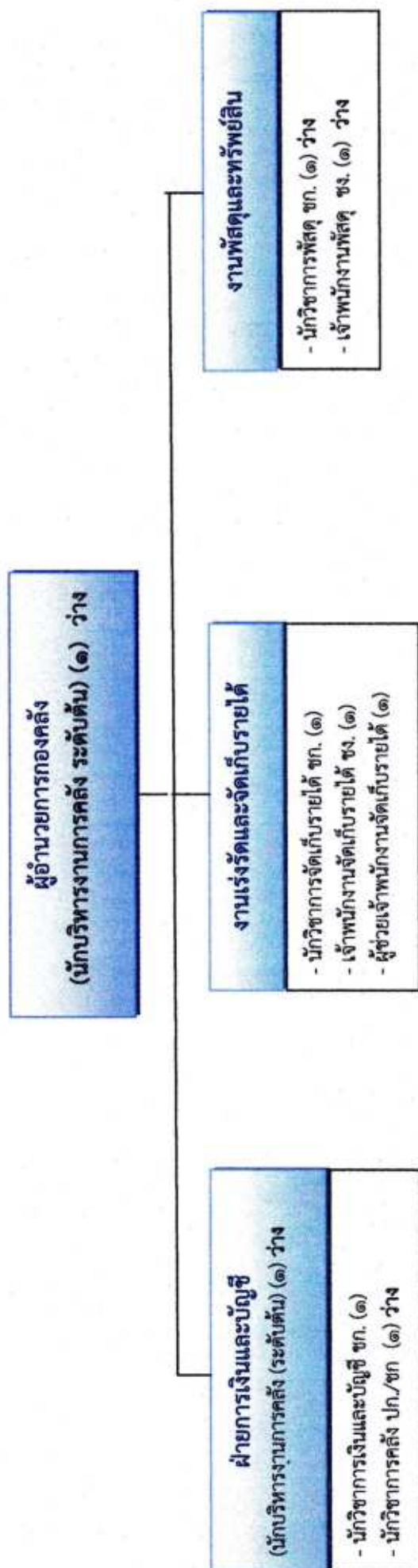


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา (๐๑)



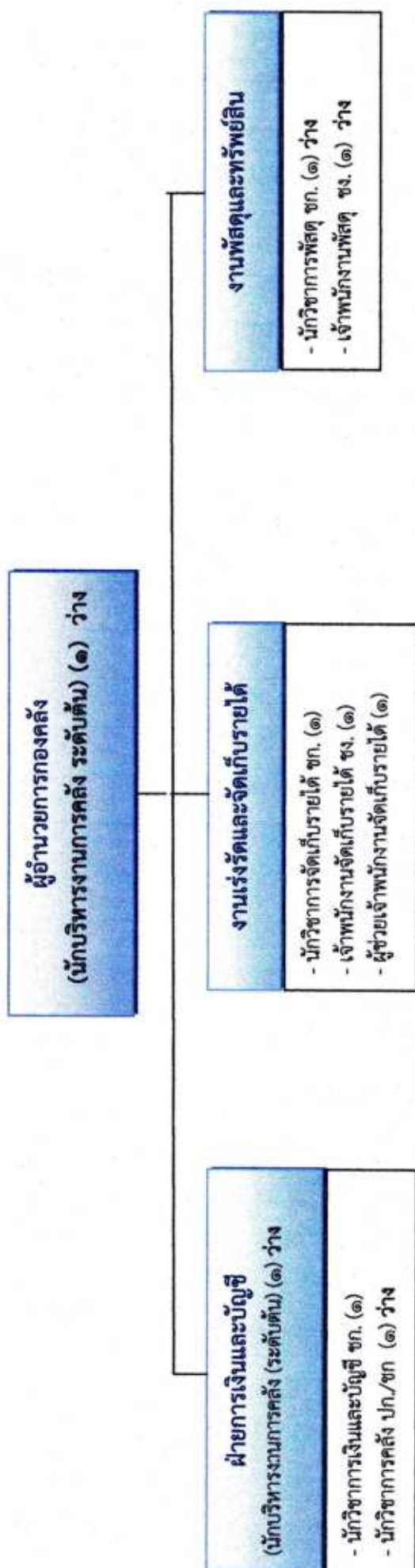
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง./ปง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๔	๐	๓	๐	๒	๔	๑๔
มีครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๓	๐	๒	๓	๑๑
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๑	๓

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา (๐๔)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง./ปง.				
ระดับ												
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๔	๐	๒	๐	๑	๐	๕
มีครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๑	๐	๔
อัตราว่าง	๐	๐	๒	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๐	๐	๕

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา (๐๔)

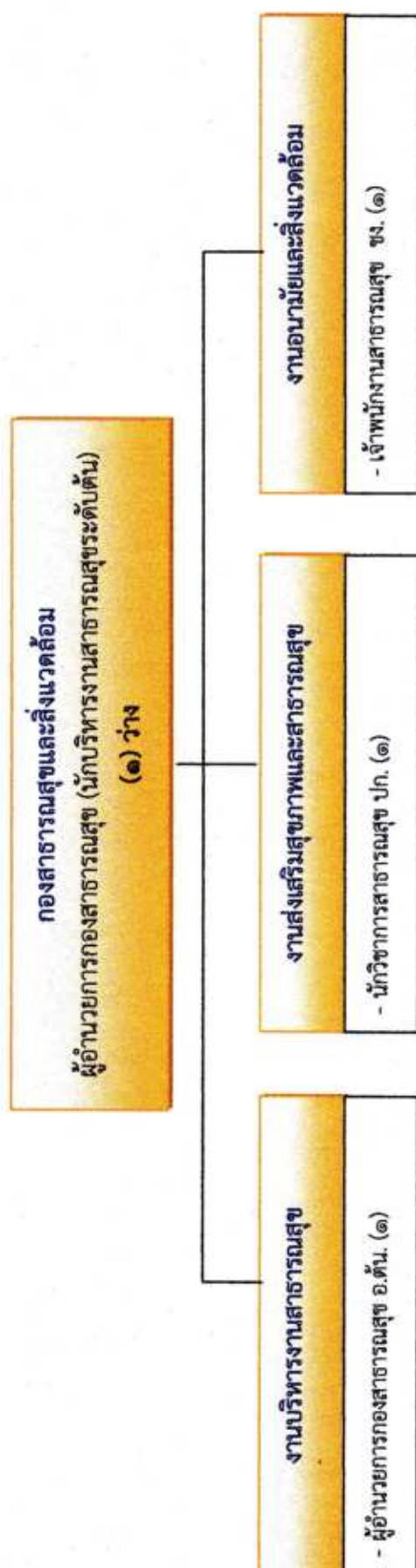


25

25

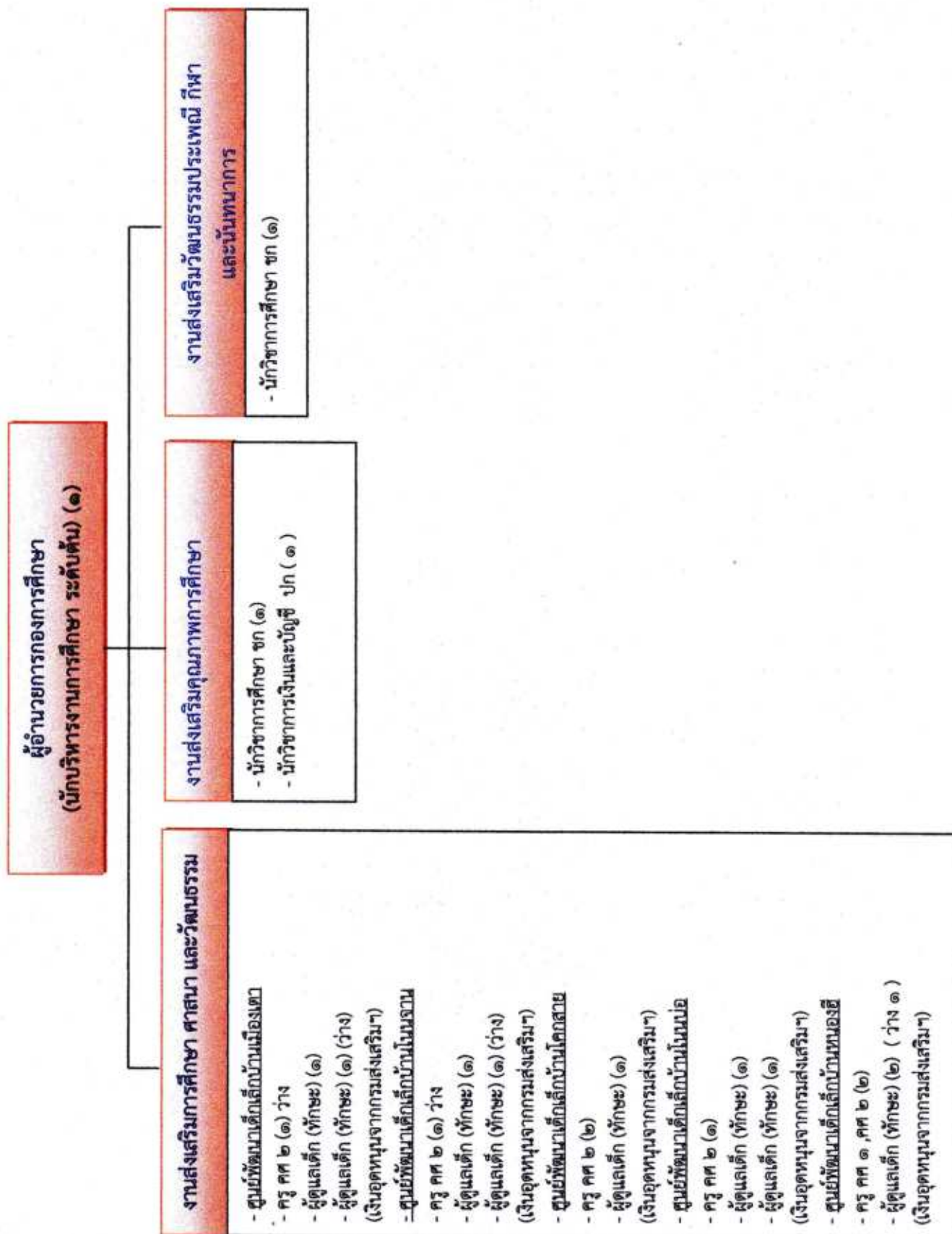
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง./ปง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๔	๐	๒	๐	๑	๐	๕
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๑	๐	๔
อัตราว่าง	๐	๐	๒	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๐	๐	๕

โครงการสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา (๐๖)



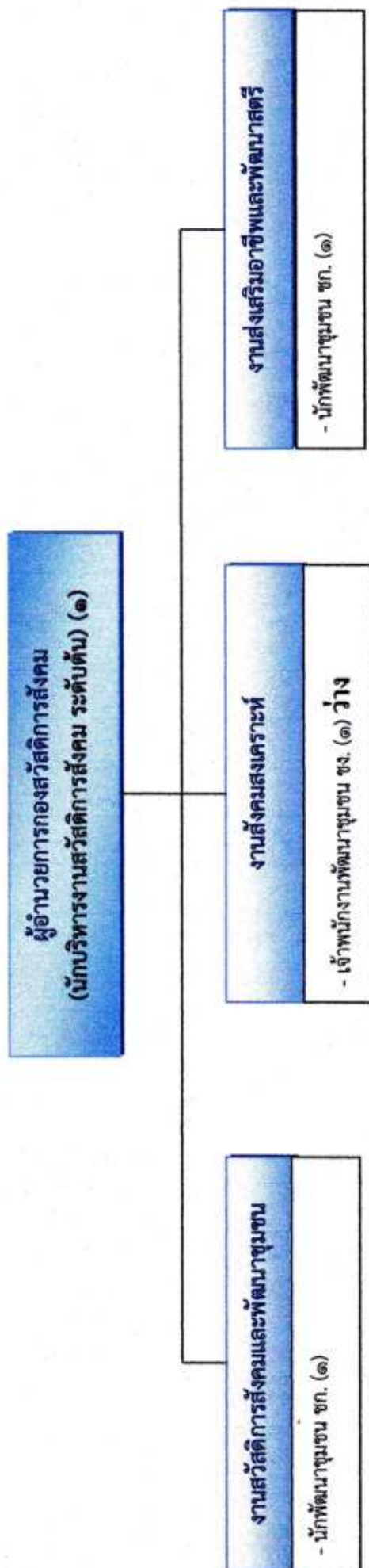
ประเภท	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ศพ.	ชก./ปก.	อส.	ขง./ปจ.				
ระดับ อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๓
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๒
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา (๐๘)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ครู	ครู ผช./ครู มดค.	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง./ปจ.					
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๗	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๙	๐	๐	๑๙
มีคนครอง	๐	๐	๑	๕	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๖	๐	๐	๑๔
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๐	๕

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา (๑๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง./ปง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๓
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๒
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา (๑๔)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง./ปง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๓
มีคนครอง	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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

หน่วยงานตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑) ชก

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง./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
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๕๓	นางลำไพร บุตรวิเศษ	ปริญญาตรี (ค.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๑๖,๗๖๐ (๗๗๐๐x๑๒)			๑๑๖,๗๖๐
๕๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองฮี													
๕๔	นางพัชรีย์ ชัยณรงค์	ปริญญาตรี (ค.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๖	ครู	-	คศ.๓	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๖	ครู	คศ.๓	-	๓๗๘,๘๒๐ (๓๑๖๐๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๓๔,๓๒๐
๕๕	นางพัชกรณีย์ พงศ์รัตน์	ปริญญาตรี (ค.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๘	ครู	-	คศ.๓	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๘	ครู	คศ.๓	-	๓๐๐,๗๖๐ (๒๕๐๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๕๖,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)													
๕๖	นางสุคนธ์อม คำมา	ปริญญาตรี (ค.บ.) ครุศาสตร์ (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๓๘๘,๗๖๐ (๓,๕๐๐x๑๒)			๓๘๘,๗๖๐
๕๗	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)													
๕๗	นางสาวสุภาภัทร พลหาญ	ปริญญาตรี (ค.บ.) รัฐศาสตรบัณฑิต	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	คณ.	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	คณ.	อท.	๕๖๘,๗๖๐ (๓๘,๐๐๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๓๐,๗๖๐
๕๘	นางสาวรวินา วรวัตร	ปริญญาตรี (ค.บ.) ครุศาสตร์	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.๓	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.๓	วิชาการ	๔๘๘,๗๖๐ (๓๗,๕๐๐x๑๒)			๔๘๘,๗๖๐
๕๘	ว่าง	ป.๓	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	พ.๓	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พ.๓	ทั่วไป	๒๘๗,๘๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-		๒๐๗,๓๒๐
๖๐	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)													
๖๐	ว่าง	ปริญญา	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	อท.	คณ.	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	คณ.	อท.	๓๗๓,๖๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๒๙,๖๐๐
๖๑	ว่าง	ปริญญาตรี												
		เกษตรศาสตรบัณฑิต	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ป.๓	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.๓	วิชาการ	๓๕๕,๗๖๐ (๓,๕๐๐x๑๒)			๓๕๕,๗๖๐
๖๒	นายภรณ์ สมหัว	ป.๓	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.๓	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	ทั่วไป	๓๐๐,๒๕๐ (๒,๕๐๐x๑๒)			๓๐๐,๒๕๐
๖๓	นางสายใจ กิ่งเมืองเก่า	ปริญญาตรี (ป.บ.บ.) (การบัญชี)	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	วิชาการ	๔๐๗,๗๖๐ (๓,๕๐๐x๑๒)			๔๐๗,๗๖๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ			
												ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)															
๔๖	-ว่าง-	ปริญญาตรี (ศ.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๑๓,๓๖๕ (๑๖,๕๕๐x๑๒)			๑๑๓,๓๖๕	
๔๗	นางดวงมณี ศรีมงคล	ปริญญาตรี (ศ.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๐๓,๐๕๐ (๑๓,๕๕๐x๑๒)			๑๐๓,๐๕๐	
๔๘	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๑๓,๓๖๐ (๑๖,๕๐๐x๑๒)			๑๑๓,๓๖๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนจาน															
๔๙	ว่าง	ปริญญาโท (ศ.บ.) บริหารการศึกษา	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๓	ครู	-	ศ.๒	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๓	ครู	-	ศ.๒	๑๐๓,๐๕๐ (๑๓,๕๕๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๑๕๙,๐๕๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)															
๕๐	นางอรรณพ ราชาน	ปริญญาตรี (ศ.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๑๓,๓๖๐ (๑๖,๕๐๐x๑๒)			๑๑๓,๓๖๐	
๕๑	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๑๓,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			๑๑๓,๐๐๐ (ว่างเต็ม)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสาย															
๕๒	นางพิมพ์ศรดา ลาภพรมมา	ปริญญาตรี (ศ.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๔	ครู	-	ศ.๑	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๔	ครู	-	ศ.๑	๑๑๓,๔๐๐ (๑๖,๕๐๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๑๖๙,๔๐๐	
๕๓	นางอัมพร สิริพันธ์มงคล	ปริญญาตรี (ศ.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๗	ครู	-	ศ.๑	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๗	ครู	-	ศ.๑	๑๑๓,๔๐๐ (๑๖,๕๐๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๑๖๙,๔๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)															
๕๔	นางณัฏฐิยาพันธ์ อุทาหรณ์	ปริญญาตรี (ศ.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๑๓,๔๐๕ (๑๖,๕๐๐x๑๒)			๑๑๓,๔๐๕	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนบ่อ															
๕๕	นางศศิธรณ เหล่าไชย	ปริญญาตรี (ศ.บ.) (ปฐมวัยศึกษา)	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๕	ครู	-	ศ.๑	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๕	ครู	-	ศ.๑	๑๑๓,๔๐๕ (๑๖,๕๐๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๑๖๙,๔๐๕	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)															
๕๖	นางสุวรรณ ศรีสรราช	ปริญญาตรี (ศ.บ.) (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๑๓,๔๐๐ (๑๖,๕๐๐x๑๒)			๑๑๓,๔๐๐	

๑๑. บัญชีแสดงจัดตั้งตามแหล่งและภารกิจตามแหล่งที่ตั้งหน่วยงานและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๒๙	ว่าง	ปวส.	๕๖-๓-๐๕-๔๖๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	จ.๒	๕๖-๓-๐๕-๔๖๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	จ.๒	๒๗,๕๐๐			๒๗,๕๐๐
๓๐		ปวส.	๕๖-๓-๐๕-๔๖๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.๒	๕๖-๓-๐๕-๔๖๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.๒	๒๗,๕๐๐			(ว่างเดิม)
๓๑		ปวท.ปวช./ปวส.	๕๖-๓-๐๕-๔๖๐๓-๐๐๓	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ป.๒	๕๖-๓-๐๕-๔๖๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.๒	๒๗,๕๐๐			๒๗,๕๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)														
๓๒	นายสัญญา สิริธรรมรัตน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๓๔,๕๐๐			๓๔,๕๐๐
๓๓	นางสาวอ้อมใจ วงศ์จันทร์	ปริญญาตรี (ร.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๓๔,๕๐๐			๓๔,๕๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๒)														
๓๔	นางสาว	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	อ.๓	ค.๓	๕๖-๓-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	อ.๓	ค.๓	๓๗,๒๐๐	๕๖,๐๐๐		ว่างเดิม
๓๕	นางสาวอัญญา ศารทวรณ์	ปริญญาตรี สาธารณสุข	๕๖-๓-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.๓	๕๖-๓-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.๓	๓๐,๓๕๐			๓๐,๓๕๐
๓๖	อ.ส.อ.หญิงอรุณา หะกัณ	ปริญญาตรี สาธารณสุข	๕๖-๓-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	จ.๒	๕๖-๓-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	จ.๒	๓๔,๒๐๐			๓๔,๒๐๐
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๔)														
๓๗	นางนิภากรย์ แสงบัว	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๕๖-๓-๐๘-๔๖๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อ.๓	ค.๓	๕๖-๓-๐๘-๔๖๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อ.๓	ค.๓	๓๗,๕๐๐	๕๖,๐๐๐		๔๖,๕๐๐
๓๘	นางสาวแสงนิ มณีหาล	ครูศาสตร์	๕๖-๓-๐๘-๔๖๐๕-๐๐๑	(นักบริหารงานการศึกษา)	วิชาการ	ช.๓	๕๖-๓-๐๘-๔๖๐๕-๐๐๑	(นักบริหารงานการศึกษา)	วิชาการ	ช.๓	๓๔,๕๐๐			๔๖,๕๐๐
๓๙	นายประวิทย์ กุณวัฒน์	บริหารการศึกษา	๕๖-๓-๐๘-๔๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ช.๓	๕๖-๓-๐๘-๔๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ช.๓	๔๐,๒๐๐			๔๐,๒๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมืองเตา														
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๕๖-๓-๐๘-๔๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.๓/ช.๓	๕๖-๓-๐๘-๔๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.๓/ช.๓	๔๐,๒๐๐			๔๐,๒๐๐
๔๑	ว่าง	ปริญญาตรี (ค.บ.) (ปฐมวัยศึกษา)	๕๖-๓-๐๘-๔๖๐๕-๐๐๑	ครู	-	ค.๓	๕๖-๓-๐๘-๔๖๐๕-๐๐๑	ครู	-	ค.๓	๔๐,๒๐๐	๕๖,๐๐๐		๔๕,๕๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน		
๑๕	นายสาคร จันทะรัง	ปวส. ช่างยนต์	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๓๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๗๒)			๓๐๘,๐๐๐	
๑๖	นายพิระศักดิ์ แสนชัย	ปวส. ช่างยนต์	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๓๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๗๒)			๓๐๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)	
๑๗	นางสาววราง- วัญญ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อป.	คณ.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อป.	คณ.	๓๙๓,๖๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๒๕,๖๐๐	
๑๘		ปริญญาโท (บ.ม.) บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	อป.	คณ.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	อป.	คณ.	๓๙๓,๖๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	๓๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		๓๙๒,๖๕๐	
๑๙		ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	วิชาการ	ป.ท.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	วิชาการ	ป.ท.	๓๔๖,๒๕๐ (๒๖,๑๐๐x๑๒)			๓๔๖,๒๕๐	
๒๐	นางสาววราง- วัญญ์	ปริญญาตรี (บ.บ.) (การบัญชี)	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ป.ท.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ป.ท.	๓๕๕,๒๕๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)			๓๕๕,๒๕๐ ว่างเต็ม	
๒๑	นางสาววราง- วัญญ์	ปริญญาตรี (บ.บ.) (การบัญชี)	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ป.ท.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ป.ท.	๓๖๖,๔๘๐ (๓๐,๑๐๐x๑๒)			๓๖๖,๔๘๐	
๒๒	นางสาววราง- วัญญ์	ปริญญาตรี (บ.บ.) (การบัญชี)	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ท.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ท.	๓๕๕,๒๕๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)			๓๕๕,๒๕๐	
๒๓	นางสาววราง- วัญญ์	ปวส. บัญชี	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	จ.ง.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	จ.ง.	๒๑๗,๕๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)			๒๑๗,๕๐๐	
๒๔	นางสาวอติพรวิทย์ เพียรดวงษ์	ปวส. บัญชี	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	จ.ง.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	จ.ง.	๒๑๗,๕๐๐ (๓๔,๕๐๐x๑๒)			๒๑๗,๕๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)															
๒๕	นางสาวณัญญา ไยแสงธรรม	ปริญญาตรี (บ.บ.) (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี	-	-	๑๙๖,๒๕๐ (๑๖,๐๒๐x๑๒)			๑๙๖,๒๕๐	
๒๖	นางสาววราง- วัญญ์	ปริญญาตรี	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานช่าง)	อป.	คณ.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานช่าง)	อป.	คณ.	๓๙๓,๖๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๔๕,๖๐๐	
๒๗		ปริญญาตรี	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแผนและกลยุทธ์ (นักบริหารงานช่าง)	อป.	คณ.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแผนและกลยุทธ์ (นักบริหารงานช่าง)	อป.	คณ.	๓๙๓,๖๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	๓๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		๓๙๒,๖๐๐	
๒๘		ปริญญาตรี	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการช่าง	วิชาการ	ป.ท.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการช่าง	วิชาการ	ป.ท.	๓๕๕,๒๕๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)			๓๕๕,๒๕๐	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราทำงเดิม				กรอบอัตราทำงใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ (เงินค่าตอบแทน)	
๑	นางพิมพ์ทิพย์ คมมะ	ปริญญาโท (ร.ม.) รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๖๔๘,๗๖๐ (๕๖,๒๐๐x๑๒)	๔๔,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	๔๔,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	๘๐๖,๗๖๐
๒	นางสาวปรีชาทิพย์ พุ่มพะยอม	ปริญญาโท (ร.ม.) รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	ต้น	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	ต้น	๕๖๘,๕๖๐ (๓๔,๖๐๐x๑๒)	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๕๔,๕๖๐	
๓	นายสุเทพ เวียงคำ	ปริญญาตรี (ศ.บ.) รัฐศาสตร	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๕๖๘,๕๖๐ (๓๔,๖๐๐x๑๒)	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๕๔,๕๖๐	
๔		ปริญญาตรี (ศ.บ.) ศาสตรศาสตร	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิ.การ	ช.ก.	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิ.การ	ช.ก.	๔๕๕,๗๖๐ ค่าฐานเงินเดือน			๔๕๕,๗๖๐
๕		ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิ.การ	ป.ก.	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิ.การ	ป.ก.	๔๕๕,๗๖๐ ค่าฐานเงินเดือน			๔๕๕,๗๖๐
๖	นางสาวกรรณิการ์ จิตตฤทธิ	ปริญญาตรี (บ.บ.) (การจัดการทั่วไป)	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิ.การ	ช.ก.	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิ.การ	ช.ก.	๔๕๕,๗๖๐ (๒๕,๕๐๐x๑๒)			๔๕๕,๗๖๐
๗	นางสาวอสมภรณ์ ใจชื่น	ปริญญาตรี (บ.บ.) นิติศาสตรบัณฑิต	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	วิ.การ	ป.ก.	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	วิ.การ	ป.ก.	๔๕๕,๗๖๐ (๒๕,๕๐๐x๑๒)			๔๕๕,๗๖๐
๘	นายคมสันต์ พิมพ์ตะครอง	ป.ส. ช่างไฟฟ้า	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ท.ป.ง.	ป.ง.	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ท.ป.ง.	ป.ง.	๔๕๕,๗๖๐ (๒๕,๕๐๐x๑๒)			๔๕๕,๗๖๐
๙	จำเริญกร รุณีแก้ว	ม.๖ ผ่านการอบรมหลักสูตรคอมพิวเตอร์	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ท.ป.ง.	ป.ง.	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ท.ป.ง.	ป.ง.	๔๕๕,๗๖๐ (๒๕,๕๐๐x๑๒)			๔๕๕,๗๖๐
๑๐	จำเริญกร รุณีแก้ว	ม.๖ ผ่านการอบรมหลักสูตรคอมพิวเตอร์	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ท.ป.ง.	ป.ง.	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ท.ป.ง.	ป.ง.	๔๕๕,๗๖๐ (๒๕,๕๐๐x๑๒)			๔๕๕,๗๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)														
๑๑	นางสาวณณณจิตร โตรสาร	ปริญญาตรี (ศ.บ.) วิศวกรรมศึกษา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๔๕๕,๗๖๐ (๒๕,๕๐๐x๑๒)			๔๕๕,๗๖๐
๑๒	นางสาวสุภา พุฒบ้านบัว	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	-	๔๕๕,๗๖๐ (๒๕,๕๐๐x๑๒)			๔๕๕,๗๖๐
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป	ม.๓	-	การโรง	-	-	-	การโรง	-	-	๔๕๕,๗๖๐ (๒๕,๕๐๐x๑๒)			๔๕๕,๗๖๐
๑๔	นายคำสิงห์ รามมะ	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	๔๕๕,๗๖๐ (๒๕,๕๐๐x๑๒)			๔๕๕,๗๖๐

๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัว

เข้า...

เข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยินยอมทำตามสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
