แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

(ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔)

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

คำนำ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๖ -- ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์โดยวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับอนาคต
- เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดผลของการกระทำ ด้วยมีการกระทำที่ต่อเนื่องหรือติดต่อกัน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย สามารถคาดคะเนได้ว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เล่มนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ต่อไป

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตยจะดำเนินการ ๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๕๕

****

ภาคผนวก

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ค๒และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหาร

ส่วนตำบล พ.ศ.๒๔๙๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทองการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ 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 ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลคำเตย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน :Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช่จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑ เงินเดือน
๒ เงินประจำตำแหน่ง
๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (มีเงินตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓๓๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๑๖๓๐	๑๖๓๐	๑๖๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๕๑๙๖๐๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗๖๐๐			๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	๗๐๗๑๖๐	๗๒๖๗๒๐	๗๔๖๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒๗๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๒๓๘๓๐-๒๒๗๐๐=๑๓๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘๖๔๐			๖๘๖๔๐-๖๖๔๙๐=๒๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐			(๑๓๓๐+๒๑๕๐)/๒ = ๑๖๔๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘๐๔๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖๐๔๐			๑๙๖๘๐	๑๙๖๘๐	๑๙๖๘๐	๗๓๕๗๒๐	๗๕๕๔๐๐	๗๗๕๐๘๐

๒. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการมีคนครอง	๑เดือน	๓๐๒๒๐	-	-	๑๑๒๐	๑๑๑๐	๑๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒๖๔๐	-	-	๑๓๔๔๐	๑๓๓๒๐	๑๓๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒๖๔๐			๑๓๔๔๐	๑๓๓๒๐	๑๓๓๒๐	๓๗๖๐๘๐	๓๘๙๔๐๐	๔๐๒๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙๗๔๐	-	-	๑๐๒๕๐-๙๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙๔๘๐			๔๙๔๘๐-๔๗๙๙๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙๖๑๐			(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕๓๒๐	-	-	๑๐๐๐ x ๑๒ = ๑๒๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕๓๒๐			๑๒๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒๐๐๐	๓๖๗๓๒๐	๓๗๙๓๒๐	๓๙๑๓๒๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช....	๑เดือน	๑๕๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐๐๐๐	-	-	๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๙๗๗๖๐	๒๐๒๕๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘๐๐๐	-	-	๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘๐๐๐			๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	๑๔๓๕๒๐	๑๔๙๒๘๐	๑๕๕๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานจ้างทั่วไป	๑เดือน	๙๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘๐๐๐			-	-	-	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐

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

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต.จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔๘๕๐	๙๔๐๐	๕๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕๔๐๐	๗๒๐๐	๗๔๔๐	๗๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕๔๐๐			๗๒๐๐	๗๔๔๐	๗๘๐๐	๗๒๖๐๐	๘๐๐๔๐	๘๗๘๔๐

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> **๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

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

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจาณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตยพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

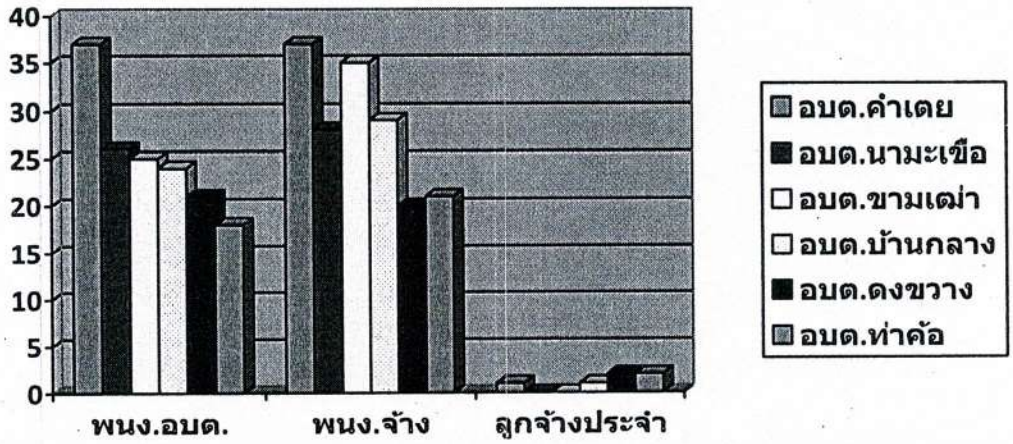
๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลคำเตย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลคำเตย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของบุคคลอื่น ๆ เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ องค์การบริหารส่วนขามเฒ่า องค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ องค์การบริหารส่วนตำบลดงขวางและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งห้าแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะใกล้เคียง



	องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย	อบต.นามะเขือ	อบต.ขามเฒ่า	อบต.บ้านกลาง	อบต.ดงขวาง	อบต.ท่าค้อ
พนักงานส่วนตำบล/ครู	๓๘	๒๖	๒๖	๒๔	๒๑	๑๘
พนักงานจ้าง	๓๘	๒๘	๓๕	๒๙	๒๐	๒๑
ลูกจ้างประจำ	๑	๐	๐	๑	๒	๒

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ องค์การบริหารส่วนขามเฒ่า องค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ องค์การบริหารส่วนตำบลดงขวางและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กล่าว มีอัตรากำลังแตกต่างกันเล็กน้อย ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จึงจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง โดยเพิ่มตำแหน่งที่มีภาระงานมาก ทำให้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตยเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหา

- ปัญหาถนนลูกรังเส้นทางสู่ไร่นาชำรุดและยังไม่ครอบคลุม
- ปัญหาถนนคอนกรีตในหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุม
- ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างภายในหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- ระบบประปายังไม่ครอบคลุม
- ปัญหาน้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน
- ปัญหาไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

- ประชาชนต้องการให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนนทั้งที่เป็นลูกรังและคอนกรีตเพื่อการสัญจรไปมาที่สะดวก และต้องการให้ขยายเขตไฟฟ้า ประปา และการระบายน้ำเสียอย่างทั่วถึง

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ปัญหาหนี้สินของประชาชน
- ปัญหาการอพยพไปทำงานต่างถิ่น
- ปัญหาประชาชนมีรายได้น้อยและไม่มีอาชีพเสริม

ความต้องการของประชาชน

- ประชาชนต้องการให้มีการสร้างงาน สร้างอาชีพในชุมชน ส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหาเด็กวัยรุ่นมั่วสุมและก่อเหตุทะเลาะวิวาทในชุมชน
- ปัญหาเด็กวัยรุ่นมีค่านิยมที่ผิด

ความต้องการของประชาชน

- ประชาชนต้องการมีการบังคับใช้กฎหมายหรือกฎของหมู่บ้านอย่างเคร่งครัด จัดการละลายพฤติกรรมให้มีความสนิทคุ้นเคยกันในหมู่วัยรุ่น เช่น จัดการแข่งขันกีฬา กิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ และปลูกฝังค่านิยมอันดีให้กับเด็กและเยาวชนโดยความร่วมมือทุกภาคส่วน

๔.๔ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาเล่าเรียนในระดับที่สูงขึ้น
- ขาดแหล่งเรียนรู้ แหล่งข้อมูลข่าวสารในชุมชน
- ปัญหาเด็ก เยาวชน ไม่เข้าวัด

ความต้องการของประชาชน

- ประชาชนต้องการให้จัดสรรงบประมาณช่วยเหลือเรื่องทุนการศึกษาให้กับผู้มีฐานะยากจนและผู้ด้อยโอกาสในสังคม จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน และจัดกิจกรรมเข้าวัดฟังธรรมในโอกาสวันสำคัญ ๆ

๔.๕ ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย

สภาพปัญหา

- ปัญหาเรื่องการป้องกันโรคระบาดต่าง ๆ
- ปัญหาประชาชนไม่ชอบออกกำลังกาย
- ปัญหาพฤติกรรมการบริโภคที่ไม่ถูกต้อง

ความต้องการของประชาชน

- ประชาชนต้องการให้มีการอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันโรคต่าง ๆ จัดซื้ออุปกรณ์และเวชภัณฑ์ป้องกันและระงับโรค จัดกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และจัดให้ความรู้เรื่องพิษภัยและอันตรายจากการรับประทานอาหารที่ไม่ถูกต้อง

๔.๖ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชน
- ปัญหาประชาชนขาดความสามัคคี
- ปัญหาผู้นำชุมชนขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

ความต้องการของประชาชน

- ประชาชนต้องการให้มีกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตย เช่น การจัดเวทีประชาคม จัดกิจกรรมให้เด็กเยาวชนสำนึกรักบ้านเกิด จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีในชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้นำชุมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการ

๔.๗ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ปัญหาการทิ้งขยะไม่เป็นที่
- ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะ

ความต้องการของประชาชน

- จัดให้มีระบบการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี เพิ่มถังขยะให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน และออกตรวจสอบรังวัดและจัดทำแนวเขตที่สาธารณะประโยชน์ให้ชัดเจน บังคับใช้กฎหมายกับผู้ประทำผิดอย่างจริงจัง

๔.๘ ปัญหาด้านการเกษตร

สภาพปัญหา

- ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ และขาดแคลนแหล่งน้ำในการจัดทำการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

- หาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรและประสานงานหน่วยงานของรัฐดำเนินการช่วยเหลือเรื่องราคาสินค้าเกษตร ก่อสร้างคลองส่งน้ำหรือขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินเพื่อให้ประชาชนมีน้ำใช้ทำการเกษตร

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและ

ความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตยยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗(และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภากิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีบำรุงรักษาทางร้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค และหารเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) ให้มีบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณุปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับดรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘(๔))

(๔) การสังเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผุ้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและการรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๑๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๗))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองคืกรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น(มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตยได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของ

ประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีลักษณะที่ตั้งส่วนใหญ่เป็นชุมชนชนบทมีประชาชนอาศัยอยู่หนาแน่น เนื่องจากส่วนใหญ่ประชาชนในพื้นที่จะทำการเกษตรอยู่นอกหมู่บ้าน และกลับมาที่พักอาศัยอยู่ในหมู่บ้าน คาดว่าจะมีสัดส่วนการขยายตัวของชุมชนจะมากขึ้นและจะมีปัยหาด้านอื่นๆตามมา จึงได้ริเริ่มกำหนดนโยบายการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน โดยการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในการดำรงชีวิต และให้บริการอื่นและกำหนดนโยบายเริ่มต้นให้ชุมชนสงบสุขน่าอยู่ โดยเฉพาะปัญหาสาธารณูปโภค รวมถึงการพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติให้กักเก็บน้ำเพียงพอตลอดปี การส่งเสริมการศึกษาให้คนมีความรู้มีคุรภาพและให้ชุมชนน่าอยู่อาศัยโดยกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตยนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของกำหนดวิสันทัศน์ไว้คือ คำเตยเมืองน่าอยู่ ควบคู่บริการ สืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งในการที่จะทำให้คำเตยเป็นเมืองน่าอยู่นั้น จะต้องประกอบไปด้วย ๕ มิติ

(๑)มิติด้านเมืองแห่งความปลอดภัย หมายถึง เมืองที่มีประชากรอยู่อาศัย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากอาชญากรรม และภัยพิบัติต่างๆ ประกอบด้วย ๔ ประเด็นย่อย ได้แก่ ปลอดภัยจากอาชญากรรม ปลอดภัยจากยาเสพติด ปลอดภัยจากอุบัติเหตุการณ์จราจร ปลอดภัยจากสาธารณภัยต่างๆ

(๒)มิติด้านเมืองสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย หมายถึง เป็นเมืองที่มีการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลได้เป็นอย่างดี มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย เอื้อต่อการอยู่อาศัยการดำรงชีวิตที่ดีของประชาชน ประกอบด้วยประเด็นย่อยได้แก่ มีการจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลอย่างเป็นระบบ มีการทำผังเมืองอย่างเป็นระบบ อากาศดี ไม่มีมลพิษ น้ำสะอาดไม่เน่าเสีย

(๓)มิติด้านเมืองแห่งคุณภาพชีวิต หมายถึง เมืองที่มีภาวะแวดล้อม ซึ่งเอื้อให้ประชาชนผู้อยู่อาศัยมีสุขภาวะและความสมบูรณ์ทั้งด้าน ร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา กล่าวคือ อยู่ในสภาพสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ดี มีสิ่งจำเป็นและอำนวยความสะดวกแก่การดำรงชีพอย่างเพียงพอ ซึ่งมีประเด็นย่อยดังนี้ ระบบสาธารณสุขที่มีคุณภาพ การศึกษามีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ระบบเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็งและสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน

(๔)มิติเมืองแห่งวัฒนธรรม หมายถึง เมืองที่มีขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีชีวิต ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่เป็นลักษณะของตนเอง แบ่งเป็น ๓ ประเด็นย่อย มีประวัติความเป็นมา มีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม เป็นของตนเอง มีศิลปะกรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๕)มิติเมืองธรรมาภิบาล หมายถึง เมืองที่มีการบริหารจัดการที่ดี โดยทุกภาคส่วนของสังคมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาสังคม เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเมือง เพื่อให้เกิดการพัฒนาและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข แบ่งเป็น ๖ ประเด็นย่อย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนนร่วม ดังนั้นเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

๑)ยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ประกอบด้วย ๓ แนวทาง แนวทางการพัฒนา

๑.๑การรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน

๑.๒พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการรักษาความปลอดภัย

๑.๓ลดการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒)ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนาคือ

๒.๑พัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซม เส้นทางการคมนาคม

๒.๒พัฒนา ปรับปรุง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

๒.๓พัฒนา ปรับปรุง แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

๓)ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนา คือ

๓.๑สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและผู้ประสบภัยพิบัติ

๓.๒จัดบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพ เพียงพอ และทั่วถึง

๓.๓ส่งเสริมสุขภาพ อนามัยของประชาชน

๔)ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนา คือ

๔.๑สร้างจิตสำนึกให้การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ส่งเสริมป้องกันและรักษาสิ่งแวดล้อม

๔.๓ปรับปรุงภูมิทัศน์และดูแลสิ่งแวดล้อม

๕)ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนา คือ

๕.๑พัฒนาความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ

๕.๒ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ในการประกอบอาชีพ

๕.๓ส่งเสริมการท่องเที่ยวและการพาณิชย์

๖)ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตร ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนา คือ

๖.๑ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้แก่เกษตรกร

๖.๒เพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนทางการเกษตร

๖.๓ส่งเสริมการปลูกพืชทางเศรษฐกิจที่มีความเหมาะสมกับพื้นที่

๗)ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม แลพภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ แนวทางการพัฒนา คือ

๗.๑ปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

๗.๒ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาระบอบประชาธิปไตย

๗.๓แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

๗.๔ปรับปรุง พัฒนา สำนักงานให้ทันสมัยพร้อมให้บริการ

๘)ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนา คือ

๘.๑พัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกรูปแบบ

๘.๒ส่งเสริมการกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ

๘.๓อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอด ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่น (SWOT analysis)

จากประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ทั้ง ๘ ด้าน สามารถนำมาวิเคราะห์ ด้วยเทคนิค SWOT analysis เพื่อให้ทราบ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

๑.มีสถานที่ตำรวจชุมชน จำนวน ๑ แห่ง

๒.มีศูนย์กู้ชีพตำบล OTS/EMS

๓.มีสถานที่วิทยุสื่อสาร อปพร.และสถานีวิทยุชุมชนในการประชาสัมพันธ์ข้อมมูลข่าวสาร

๔.มีบุคลากรทางด้านการป้องกัน(อปพร.)จำนวน ๒๑๗ คน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีไม่เพียงพอ

๒. บุคลากรยังขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้อง

โอกาส (Opportunity)

๑. รัฐบาลมีนโยบายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นวาระแห่งชาติ

๒. มีเครือข่าย อปพร. อบต.ข้างเคียงให้การสนับสนุนเมื่อได้รับการร้องขอ

๓. มีสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัด อำเภอ คอยกำกับดูแลและให้ความช่วยเหลือ

อุปสรรค (Threat)

๑. งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นการพัฒนาดังกล่าวสามารถกระทำได้ เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีความพร้อมด้านบุคลากร มีหน่วยงานอื่นคอยช่วยเหลือและให้การสนับสนุน มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย ประกอบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นนโยบายของรัฐบาลและเป็นวาระแห่งชาติ ถ้าดำเนินการตามประเด็นการพัฒนาสำเร็จแล้วจะทำให้ องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีศักยภาพและความพร้อมสูงในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้กับประชาชน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

๑. มีถนนที่ได้มาตรฐานครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๒. มีไฟฟ้าสาธารณะที่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๓. มีระบบประปาให้บริการประชาชนทุกหมู่บ้าน

๔. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. พื้นที่ของตำบลมีขนาดใหญ่ทำให้การพัฒนายังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

๒. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักรกลที่ใช้ในทางช่างมีไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

๑. ได้รับการถ่ายโอนภารกิจด้านการให้บริการสาธารณะจากส่วนราชการต่างๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นด้วย

๒. เป็นเส้นทางคมนาคมเข้าสู่ตัวเมืองนครพนม (นาแก - นครพนม)

อุปสรรค (Threat)

๑. งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ

๒. รัฐบาลขาดความจริงใจในการกระจายอำนาจไม่กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนที่กำหนดไว้

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นการพัฒนาดังกล่าวสามารถกระทำได้ เพราะได้รับภารกิจด้านการให้บริการสาธารณะจากส่วนราชการต่างๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้นด้วย และเมื่อทำได้สำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จะมีโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐานครอบคลุมทุกพื้นที่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

๒. ประชาชนให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินการ

๓. มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย

๔. มีงบประมาณเป็นของตนเอง

จุดอ่อน (Weakness)

๑. เครื่องมืออุปกรณ์ ไม่เพียงพอ

๒. ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร

๓. ยังไม่มีบุคลากรรับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรง

โอกาส (Opportunity)

๑. เป็นนโยบายหลักที่ผู้บริหารได้แถลงต่อสภา

๒. ภารกิจได้รับการถ่ายโอนเพิ่มขึ้น งบประมาณเพิ่มขึ้นด้วย

อุปสรรค (Threat)

๑. งบประมาณมีจำกัดไม่เพียงพอในการดำเนินการ

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นการพัฒนาดังกล่าวสามารถกระทำได้ เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีงบประมาณเป็นของตนเอง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประกอบกับเป็นนโยบายหลักของผู้บริหารที่ได้แถลงต่อสภาไว้ และเมื่อทำได้สำเร็จ ประชาชนในตำบลคำเตย จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

๑. มี ป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์

๒. มีที่สาธารณะประโยชน์ จำนวน ๗,๐๐๐ กว่าไร่

๓. ประชาชนมองเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ยังไม่มีระบบกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ

๒. ไม่มีแนวเขตที่สาธารณะที่ชัดเจน

โอกาส (Opportunity)

กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของ อบต.ที่ต้องส่งเสริมสนับสนุน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวด และดูแลรักษาที่สาธารณะประโยชน์

อุปสรรค (Threat)

๑. งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ

๒. ประชาชนบางส่วนบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นการพัฒนาดังกล่าวสามารถกระทำได้ เพราะประชาชนมองเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และเมื่อทำได้สำเร็จ จะก่อให้เกิดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ ด้านการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

๑. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกสบายได้มาตรฐาน

๒. มีระบบสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐานครอบคลุมพื้นที่

๓. มีแรงงานที่มีคุณภาพเป็นจำนวนมาก

๔. มีแรงงานที่มีฝีมือด้านการจักสานจำนวนมากที่สุดในจังหวัดนครพนม

๕. มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป คือ “ดอนปู่ตา”

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ไม่มีตลาดกลางในการจำหน่ายสินค้าและบริการ

๒. ประชาชนยังขาดความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ

๓. ไม่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการตลาด

๔. การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity)

๑. มีสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

๒. รัฐบาลและจังหวัดมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวและการค้า

อุปสรรค (Threat)

๑. ขาดการสนับสนุนและการลงทุนจากภาคเอกชน

๒. ไม่มีทุนในการประกอบอาชีพ

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นการพัฒนาดังกล่าวสามารถกระทำได้ เพราะ มีแรงงานที่มีคุณภาพเป็นจำนวนมาก มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง คือ ประเพณีวัฒนธรรมของคนเผ่ากะเลิง อีกทั้งรัฐบาลและจังหวัดนครพนมมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการในด้านนี้อยู่แล้ว และถ้าทำสำเร็จจะช่วยแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ ด้านการพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตร

จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

๑. สภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม มีทุ่งหญ้าสลับกับป่าไม้เหมาะแก่การเลี้ยงสัตว์

๒. ดินมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพราะปลูก

๓. มีปริมาณน้ำฝนมากกว่า ๒,๐๐๐ ลูกบาศก์เมตร/ปี

๔. มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรเป็นจำนวนมากครอบคลุมทุกพื้นที่

๕. ราษฎรกว่าร้อยละ ๘๐ มีอาชีพเกษตรกรรม

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ต้นทุนในการผลิตสูง

๒. ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำไว้ใช้ในหน้าแล้ง

๓. เกษตรกรขาดความรู้ด้านการเกษตรตามหลักวิชาการและการบริหารจัดการตลาด

โอกาส (Opportunity)

๑. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด

๒. จังหวัดมีนโยบายส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจ

๓. เป็นนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้ประเทศไทยเป็นครัวของโลก

๔. ภาคเอกชนเริ่มสนใจมาลงทุนด้านการเกษตรมากขึ้น

อุปสรรค (Threat)

๑. ขาดการสนับสนุนและการลงทุนจากภาคเอกชน

๒. ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรมีราคาต่ำ

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นการพัฒนาดังกล่าวสามารถกระทำได้ เพราะ สภาพภูมิประเทศเอื้อต่อการทำการเกษตร สภาพดินมีความอุดมสมบูรณ์ ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพด้านการเกษตร ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายให้ประเทศไทยเป็นครัวของโลก เมื่อทำได้สำเร็จ ประชาชนจะมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพและสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้อย่างพอเพียง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๗ ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหาร

จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

๑. คณะผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและมีวิสัยทัศน์

๒. ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจน

๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถ

๔. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

๕. มีระบบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

๖. มีการให้บริการที่รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม

๗. ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรยังขาดความคล่องตัว

๒. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจและความชำนาญในการปฏิบัติงาน

๓. บุคลากรมีไม่เพียงพอกับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน

โอกาส (Opportunity)

๑. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กำหนดให้เป็นหน้าที่ที่ต้องทำ

๒. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

๓. เป็นนโยบายหลักที่ผู้บริหารได้แถลงต่อสภา

อุปสรรค (Threat)

๑. งบประมาณมีไม่เพียงพอ

๒. ประชาชน องค์กรเอกชน ยังไม่เห็นความสำคัญและไม่มีส่วนร่วมเท่าที่ควร

๓. การสนับสนุน ส่งเสริมจากรัฐบาลและจังหวัดยังขาดความต่อเนื่อง

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นการพัฒนาดังกล่าวสามารถกระทำได้ เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีเครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ประชาชนให้ความร่วมมือ และนโยบายหลักที่ผู้บริหารได้แถลงต่อสภา ถ้าทำได้จะก่อให้เกิดองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๘ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

๑. มีสถานศึกษาครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๒. ประชาชน เยาวชนมีความเชื่อและศรัทธาในพุทธศาสนา

๓. มีวัฒนธรรมประเพณีของ “ชนเผ่ากะเลิง” ที่แข็งแกร่ง

๔. มีดอนปู่ตา ซึ่งเป็นสิ่งศักดิ์คู่บ้านคู่เมืองของตำบลคำเตยและตำบลข้างเคียง

๕. มีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญและไม่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเท่าที่ควร

๒. ประชาชน และเยาวชนไม่ให้ความสำคัญ ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ขาดการต่อยอด ศิลปะและภูมิปัญญาท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity)

๑. เป็นวาระแห่งชาติที่รัฐบาลได้ประกาศไว้

๒. กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ที่ต้องส่งเสริมสนับสนุน การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. มีการจัดงานประเพณีเลี้ยงปู่ตาและบุญประเพณีเผ่ากะเลิงเป็นประจำทุกปี

อุปสรรค (Threat)

๑. อบต.ยังไม่มีโรงเรียนอยู่ในกำกับดูแล

๒. ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นการพัฒนาดังกล่าวสามารถกระทำได้ เพราะ มีสถานศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่ ประชาชนยังมีความเชื่อและศรัทธาในศาสนาและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ถ้าทำสำเร็จจะก่อให้เกิดการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ เกิดการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย สรุปได้ว่า

๑.องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตยมีจุดแข็งด้านสภาพภูมิศาสตร์ที่มีความเหมาะสมในการทำการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ โดยมีสภาพภูมิอากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเพาะปลูก มีปริมาณน้ำฝนที่เหมาะสม ประกอบกับประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร ดังนั้น จึงควรส่งเสริมการให้เกษตรกรปลูกพืชเศรษฐกิจที่มีความเหมาะสมกับพื้นที่ เช่น ยางพารา ข้าวจ้าวหอมมะลิ ต้นยูคาลิปตัสเป็นต้น โดย อบต.เป็นผู้สนับสนุนด้านเทคโนโลยีและการถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการ

๒. เนื่องจากสภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นทุ่งหญ้า สลับกับป่าไม้ ทำให้มีพื้นที่สำหรับเลี้ยงสัตว์อย่างเพียงพอ ดังนั้นควรส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ เช่น โค กระบือ สุกร เป็ด ไก่ เป็นต้น เพื่อเป็นอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้กับครอบ นอกจากนี้แล้วยังสามารถใช้ประโยชน์จากสัตว์ในการลดต้นทุนทางการเกษตร เช่น ใช้มูลสัตว์เป็นปุ๋ยหมัก ปุ๋ยชีวภาพแทนปุ๋ยเคมี ใช้แรงงานจากสัตว์แทนการใช้เครื่องจักรลดต้นทุนการผลิต เป็นต้น

๓. ตำบลคำเตยเป็นที่มีการจักสาน โดยเฉพาะ “กระติบข้าว” มากที่สุดในจังหวัดนครพนม ประชาชนเกือบทุกครัวเรือนมีทักษะในการจักสาน ดังนั้น ควรส่งเสริม การรวมกลุ่มด้านการจักสาน เพื่อสร้างอำนาจการต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง ในขณะเดียวกัน ก็ควรส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาต่อยอดความรู้และทักษะใหม่ๆ ให้มีลวดลาย สวยงามแปลกตา และขยายผลไปสู่การจักสานผลิตภัณฑ์ประเภทต่างๆ เพื่อสร้างมูลค่าให้กับสินค้า

จนพัฒนาไปสู่สินค้าโอท็อปหรือสินค้าประจำตำบล ซึ่ง อบต.สามารถสร้างศูนย์จำหน่ายสินค้าพื้นเมืองหรือของที่ระลึก เพื่อเป็นตลาดรองรับผลิตภัณฑ์เครื่องจักสานจากชุมชนได้

๔.ตำบลคำเตย จุดแข็งในด้านวัฒนธรรมเผ่ากะเลิง ในทุกๆปีจะมีการจัดงานประเพณีเลี้ยงปู่ตาและบุญประเพณีคนเผ่ากะเลิง ซึ่งเป็นประเพณีท้องถิ่นสืบทอด มายาวนาน สามารถพัฒนาและส่งเสริมการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม สร้างงานสร้างรายได้ให้กับชุมชนได้

๕. ตำบลคำเตยเป็นตำบลที่มีเหมืองหินสวยงาม คือ เหมืองหินขาว สามารถพัฒนาต่อยอดให้เป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน นำเงินรายได้เข้าสู่ชุมชน ในขณะเดียวกัน ก็ควรรณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักและรู้จักรับผิดชอบ ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปด้วย เพื่อให้เกิดความสมดุล จะได้มีทรัพยากรใช้อย่างยั่งยืนตลอดไป ***

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตยจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑.การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒.การพัฒนาส่งเสริมอาชีพแก่ราษฎร
๓.การรณรงค์และป้องกันปัญหายาเสพติด
๔.ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๕.การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการป้องกันระงับโรคติดต่อ
๖.การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗.การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

ภารกิจรอง

๑.การพัฒนาส่งเสริมอาชีพราษฎร
๒.การส่งเสริมการเกษตร
๓.การฟื้นฟูวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔.การสนับสนุนและส่างเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๓๗ อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑๐ อัตรา ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ๘ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่ไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลได้ เนื่องจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีจำนวนน้อย เพื่อจะไม่ทำให้รายจ่ายเกิน ๔๐ เปอร์เซ็นต์ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลและพื้นที่ใกล้องค์การบริหารส่วนตำบล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔.วัสดุครุภัณฑ์ไม่เพียงพอต่อบุคลากร
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗(และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ได้กำหนดภารกิจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๔)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. **๑.๒ ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** - งานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม **๑.๑ ฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานการศึกษา - งานทุนการศึกษา - งานหลักสูตรการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและการประเมินผล - งานศาสนาและวัฒนธรรม - งานอาหารกลางวันและอาหารเสริม(นม) - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานศูนย์เยาวชน **๑.๓ งานบริหารทั่วไป** - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานประชาสัมพันธ์ - งานจัดทำฎีกา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว **๑.๔ งานบริหารงานบุคคล** - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง **๑.๕ งานนโยบายและแผน** - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานบันทึกข้อมูล - งานงบประมาณ **๑.๖ งานนิติการและการพาณิชย์** - งานนิติกร - งานกฎหมายและคดี	๑. สำนักปลัด อบต. **๑.๒ ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** - งานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม **๑.๑ ฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานการศึกษา - งานทุนการศึกษา - งานหลักสูตรการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและการประเมินผล - งานศาสนาและวัฒนธรรม - งานอาหารกลางวันและอาหารเสริม(นม) - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานศูนย์เยาวชน **๑.๓ งานบริหารทั่วไป** - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานประชาสัมพันธ์ - งานจัดทำฎีกา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว **๑.๔ งานบริหารงานบุคคล** - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง **๑.๕ งานนโยบายและแผน** - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานบันทึกข้อมูล - งานงบประมาณ **๑.๖ งานนิติการและการพาณิชย์** - งานนิติกร - งานกฎหมายและคดี	

- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการให้เช่าและทรัพย์สิน - งานการพาณิชย์ **๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู **๑.๘ งานกิจการสภา** - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน **๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร** - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานปศุสัตว์	- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการให้เช่าและทรัพย์สิน - งานการพาณิชย์ **๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู **๑.๘ งานกิจการสภา** - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน **๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร** - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานปศุสัตว์	
<u>๒. กองคลัง</u> **๒.๑ งานการเงิน** - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้งงบประมาณรายรับรายจ่ายประจำปี - งานตรวจสอบหลักฐานเกี่ยวกับการเงิน - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ **๒.๒ งานบัญชี** - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานรายงานแสดงฐานะทางการเงินและบัญชี - งานรายงานทางการเงินและบัญชีทั่วไปของส่วนราชการและบัญชีรายได้แผ่นดิน **๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่าและรายได้อื่นๆ - งานพัฒนาปรับปรุงรายได้งานควบคุมกิจการค้าและค่าประกัน - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ - งานออกหมายเรียกและออกหนังสือเชิญพบกิจการค้า - งานตรวจสอบและประเมินภาษี - งานการนำส่งเงินรายได้	<u>๒. กองคลัง</u> **๒.๑ งานการเงิน** - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้งงบประมาณรายรับรายจ่ายประจำปี - งานตรวจสอบหลักฐานเกี่ยวกับการเงิน - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ **๒.๒ งานบัญชี** - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานรายงานแสดงฐานะทางการเงินและบัญชี - งานรายงานทางการเงินและบัญชีทั่วไปของส่วนราชการและบัญชีรายได้แผ่นดิน **๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่าและรายได้อื่นๆ - งานพัฒนาปรับปรุงรายได้งานควบคุมกิจการค้าและค่าประกัน - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ - งานออกหมายเรียกและออกหนังสือเชิญพบกิจการค้า - งานตรวจสอบและประเมินภาษี - งานการนำส่งเงินรายได้	

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ (การจัดหา จัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซมและการบำรุงรักษา) - งานการจัดทำบัญชีและทะเบียนพัสดุ - งานเก็บเอกสารสำคัญหลักฐานรวมถึงเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	**๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ (การจัดหา จัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซมและการบำรุงรักษา) - งานการจัดทำบัญชีและทะเบียนพัสดุ - งานเก็บเอกสารสำคัญหลักฐานรวมถึงเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
<u>๓. กองช่าง</u> **๓.๑ งานก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและบูรณาการ - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานควบคุมการก่อสร้างถนนสะพาน รางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานธุรการประจำส่วนโยธา - งานควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล และยานพาหนะ - งานจัดทำบันทึกข้อมูลทางด้านการก่อสร้าง **๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานออกแบบ งานเขียนแบบและคัดลอกแบบแปลนของอาคาร เขื่อนสะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ - งานเขียนแผนที่ต่างๆ - งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมพร้อมจัดเก็บและทดลองคุณภาพวัสดุ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตกแต่งสถานที่ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ **๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค** - งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า เป็นต้น รวมถึงกิจการประปา - งานซ่อมแซมบำรุงรักษา ไฟฟ้าและประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ **๓.๔ งานผังเมือง** - งานสำรวจและแผนที่ - งานการพัฒนาโครงข่ายการคมนาคมขนส่ง - งานด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของจังหวัด	<u>๓. กองช่าง</u> **๓.๑ งานก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและบูรณาการ - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานควบคุมการก่อสร้างถนนสะพาน รางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานธุรการประจำส่วนโยธา - งานควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล และยานพาหนะ - งานจัดทำบันทึกข้อมูลทางด้านการก่อสร้าง **๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานออกแบบ งานเขียนแบบและคัดลอกแบบแปลนของอาคาร เขื่อนสะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ - งานเขียนแผนที่ต่างๆ - งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมพร้อมจัดเก็บและทดลองคุณภาพวัสดุ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตกแต่งสถานที่ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ **๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค** - งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า เป็นต้น รวมถึงกิจการประปา - งานซ่อมแซมบำรุงรักษา ไฟฟ้าและประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ **๓.๔ งานผังเมือง** - งานสำรวจและแผนที่ - งานการพัฒนาโครงข่ายการคมนาคมขนส่ง - งานด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของจังหวัด	

- งานด้านการอนุรักษ์ทรัพย์กรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	- งานด้านการอนุรักษ์ทรัพย์กรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	
<u>๔. กองสวัสดิการสังคม</u> **๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์** - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ยากจน ด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ทุพพลภาพและผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์ **๔.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน** - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า เด็กนักเรียนยากจนด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็กและเยาวชน **๔.๓ งานพัฒนาชุมชน** - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา สาธารณสุข	<u>๔. กองสวัสดิการสังคม</u> **๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์** - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ยากจน ด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ทุพพลภาพและผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์ **๔.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน** - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า เด็กนักเรียนยากจนด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็กและเยาวชน **๔.๓ งานพัฒนาชุมชน** - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา สาธารณสุข	
<u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	<u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕	หัวหน้าฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการเกษตร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๒	นักสันทนาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๓	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๔	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๗	ครู (กรมจัดสรร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ครู (กรมจัดสรร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ครู (กรมจัดสรร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ครู (กรมจัดสรร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ครู (กรมจัดสรร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ครู (กรมจัดสรร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ครู (กรมจัดสรร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๔	ครู (กรมจัดสรร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ครู (กรมจัดสรร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ครู (กรมจัดสรร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ครู (กรมจัดสรร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๘	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรมจัดสรร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (กรมจัดสรร)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๗	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	คนงานทั่วไป (ยาม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	พนักงานดับเพลิง	๒	๔	๔	๔	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๒	คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๔๓	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
๔๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๖	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๘	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ								
๕๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง (๐๕)								
๕๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๐	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๒	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๓	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗๐	พนักงานจดมาตรน้ำ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๗๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗๒	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๗๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๘๕**	**๘๙**	**๘๙**	**๘๙**	**+๔**	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

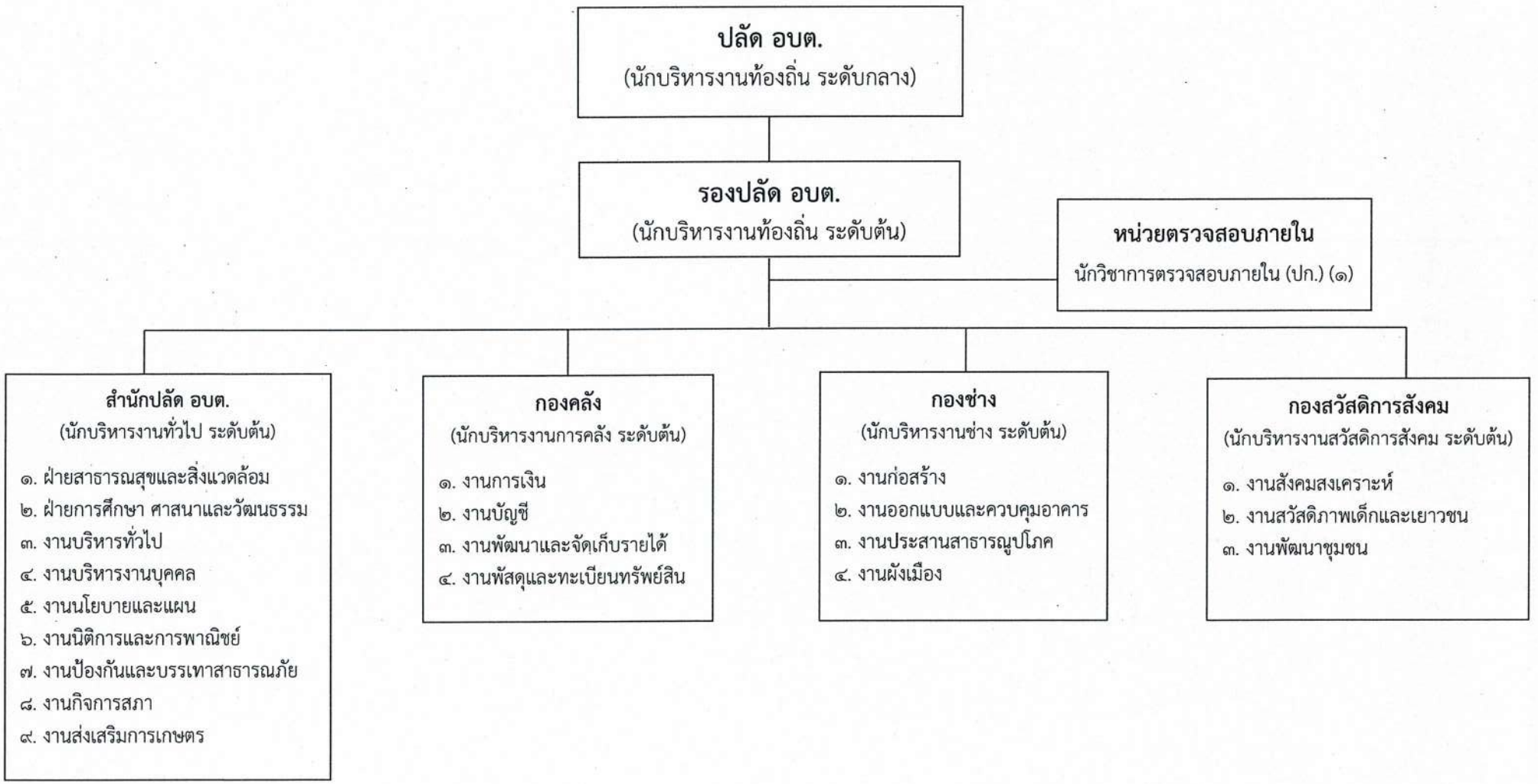
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	(๔๑,๙๓๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๗๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๗๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๑๑,๖๐๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	ว่างเดิม
๕	หัวหน้าฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๑๑,๖๐๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	ว่างเดิม
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	(๑๗,๘๘๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๘	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	(๑๗,๘๘๐)
๙	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	(๑๖,๖๐๐)
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๘,๕๒๐)
๑๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๙๙,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๒	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๔	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๓๒๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๔๙,๕๖๐	๓๖๐,๒๔๐	(๒๗,๓๕๐)
๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	(๑๔,๓๑๐)
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๙๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๗	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๘	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๙	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๐	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๑	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๒	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๓	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๑/คศ.๒	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๒๔	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๕	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๖	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๗	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๘	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรมจัดสรร)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๘๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๙,๒๔๐	๑๗๑,๑๒๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๒๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (กรมจัดสรร)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๕๕,๒๐๐	๖๒,๘๘๐	๗๐,๙๖๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๓๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (กรมจัดสรร)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๔๔,๖๔๐	๕๑,๙๖๐	๕๙,๕๒๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๓๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (กรมจัดสรร)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๔๓,๒๐๐	๕๐,๔๐๐	๕๗,๙๖๐	เงินอุดหนุน+สมทบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (กรมจัดสรร)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๔๐,๙๒๐	๔๘,๑๒๐	๕๕,๕๖๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (กรมจัดสรร)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๓๘,๕๒๐	๔๕,๖๐๐	๕๒,๙๒๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๓๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (กรมจัดสรร)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๓๔,๒๐๐	๔๑,๐๔๐	๔๘,๒๔๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๓๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๒๐๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๗๖๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๑๖๐	งบท้องถิ่นจ่าย
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๘๔๐	๑๖๖,๓๒๐	๑๗๓,๐๔๐	(๑๒,๘๐๐)
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๗๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๗๒๐	๑๙๑,๑๖๐	๑๙๘,๘๔๐	(๑๔,๗๒๐)
๓๘	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๑	๑	๑๖๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๔๔๐	๑๗๙,๔๐๐	๑๘๖,๖๐๐	(๑๓,๘๑๐)
๓๙	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๑	๑	๑๖๘,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๖๘๐	๑๘๒,๗๖๐	๑๙๐,๐๘๐	(๑๔,๐๗๐)
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	๑	๑	๑๖๔,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๗๖๐	๑๗๗,๖๐๐	๑๘๔,๘๐๐	(๑๓,๖๘๐)
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	-	๑	๑	๑๕๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๙,๓๒๐	๑๗๖,๑๖๐	(๑๓,๐๓๐)
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๓	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๔	คนงานทั่วไป (ยาม)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๕	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๖	คนสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๗	พนักงานดับเพลิง	-	๔	๒	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	+๒	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๔๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๖	๖	๖๔๘,๐๐๐	๐	๖	๖	๖	-	-	-	๐	๐	๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๙	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๐	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๐๔)																		
๕๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๕๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๕๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๕๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๕๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๕๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
๕๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๑๖๐	(๑๘,๗๙๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๕๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๗๖,๕๒๐	(๑๓,๐๖๐)
๖๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๔,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๙๒๐	๑๖๗,๔๐๐	๑๗๔,๑๒๐	(๑๒,๘๙๐)
๖๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๔๕,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๙๖๐	๑๕๗,๐๘๐	๑๖๓,๔๔๐	(๑๒,๐๙๐)
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๗,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๗๐,๑๖๐	๑๗๗,๐๐๐	(๑๓,๑๐๐)
๖๔	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๐๔๐	๑๕๓,๙๒๐	๑๕๘,๐๔๐	(๑๑,๗๐๐)

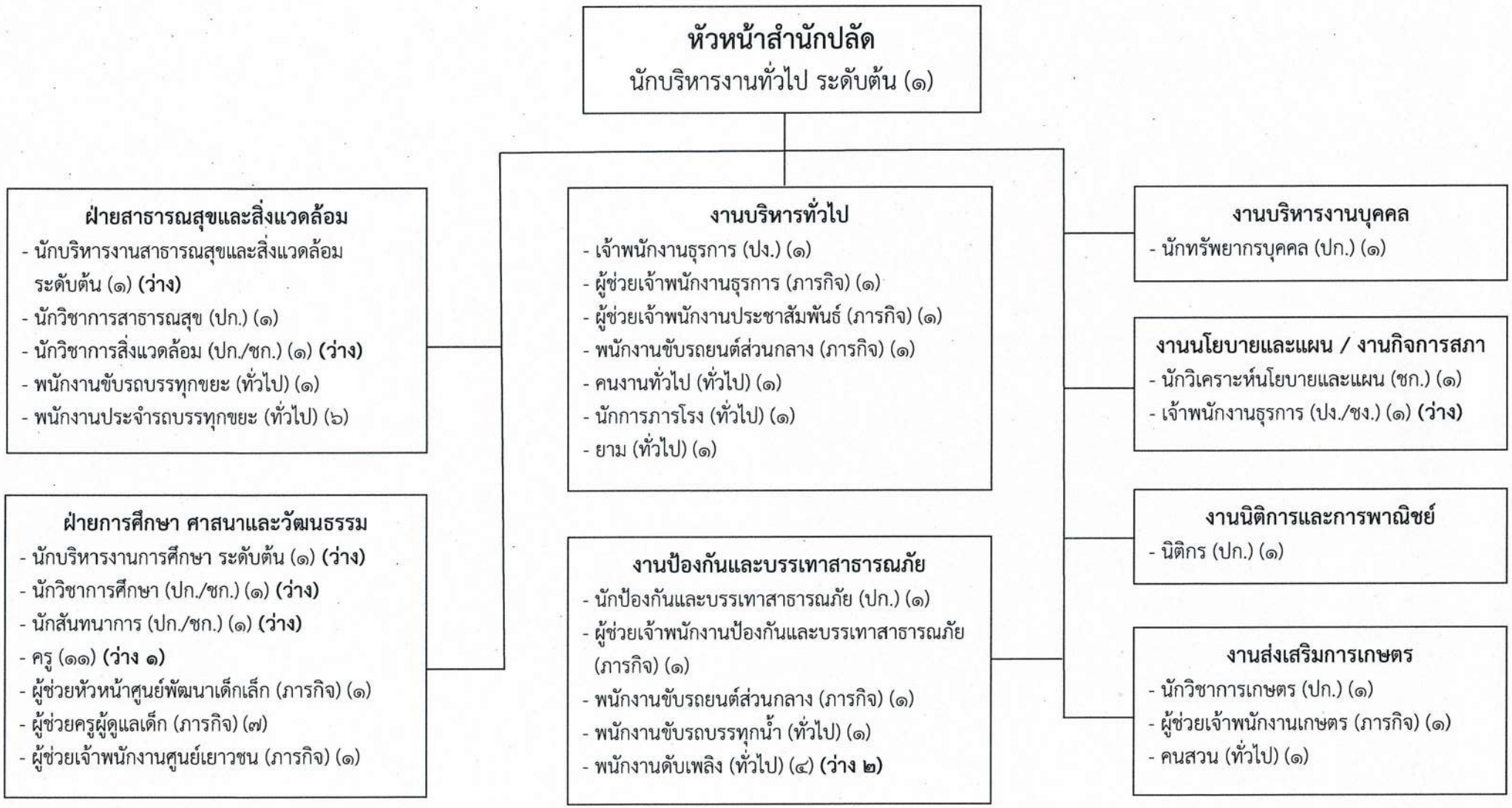
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง (๐๕)																		
๖๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๖๖	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๗๒๐	๓๗๙,๗๒๐	๓๙๑,๗๒๐	ว่างเดิม
๖๗	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๖๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๔๔,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๕๒,๒๔๐	๒๖๐,๔๐๐	๒๖๘,๘๐๐	(๒๐,๓๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๙	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๗๐	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕๗,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๗,๔๘๐	(๑๓,๑๔๐)
๗๑	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑๕๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๗๖,๕๒๐	(๑๓,๐๖๐)
๗๒	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๔๐,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๕๒๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๘,๕๒๐	(๑๑,๗๔๐)
๗๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	(๑๑,๘๕๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๗๕	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๗๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๗๗	พนักงานจดมาตรน้ำ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๗๘	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๗๙	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๖๐	(๒๓,๕๕๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๘๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๔๖,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๑๖๐	๑๕๘,๒๘๐	๑๖๔,๖๔๐	(๑๒,๑๙๐)
๘๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๖,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๑๖๐	๑๕๘,๒๘๐	๑๖๔,๖๔๐	(๑๒,๑๙๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๘๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	(๑๗,๕๗๐)
	รวม		๘๙	๖๘	**๑๕,๒๒๑,๗๐๐**	**๔๑๔,๐๐๐**	๘๙	๘๙	๘๙	+๔	-	-	**๑,๖๕๗,๒๐๐**	**๕๒๗,๕๒๐**	**๕๓๖,๕๒๐**	**๑๖,๔๖๖,๑๐๐**	**๑๖,๙๙๓,๖๒๐**	**๑๗,๕๓๐,๑๔๐**	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															**๒,๔๖๙,๙๑๕**	**๒,๕๔๙,๐๔๓**	**๒,๖๒๙,๕๒๑**	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															**๑๘,๙๓๖,๐๑๕**	**๑๙,๕๔๒,๖๖๓**	**๒๐,๑๕๙,๖๖๑**	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															**๖๖,๑๗๑,๐๐๐**	**๖๙,๔๗๙,๕๕๐**	**๗๒,๙๕๓,๕๒๘**	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															**๒๘.๖๒**	**๒๘.๑๓**	**๒๗.๖๓**	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

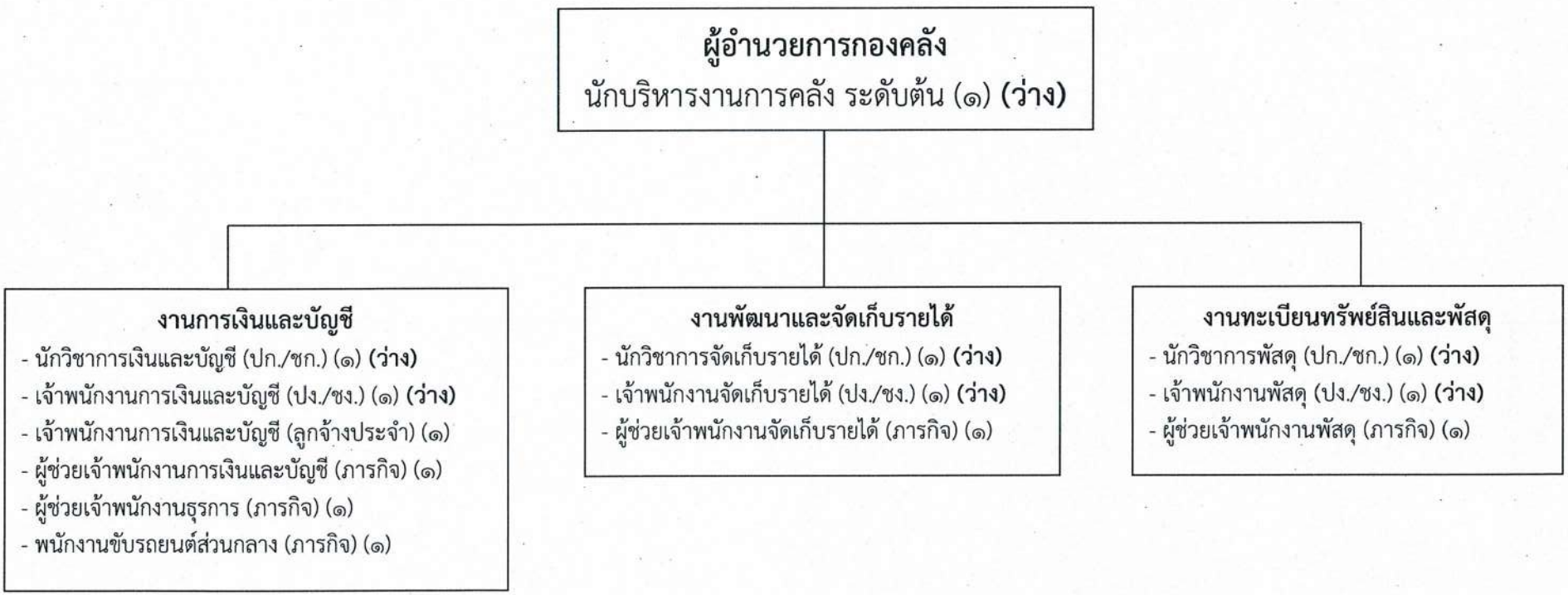


โครงสร้างสำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย



ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	๑๑	๙	-	๒	-	๑๕	๑๖

โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย



ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๓	-	๓	๑	๕	-

โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	-	๒	-	๕	๔

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	-	-	-	๒	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	สิบตำรวจโทสมศักดิ์ เลิศสงคราม	ป.โท	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๑,๙๓๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	
๒	นายจักรภพ นาวงศ์หา	ป.โท	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๔,๑๑๐	๓,๕๐๐	-	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)											
๓	นายนพรุจ จันทะลุน	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๙,๖๘๐	๓,๕๐๐	-	
๔	-	-	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	-	-	-	(ว่างเดิม)
๕	-	-	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๗-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๗-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	-	-	(ว่างเดิม)
๖	นายดิษพงศ์ โฉมยา	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๗,๘๘๐	-	-	
๗	นายธนพัต วงศ์เกื้อทาน	ป.โท	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๑,๘๘๐	-	-	
๘	นายธนาวุฒิ กองวงษา	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๗,๘๘๐	-	-	
๙	นายมานะศักดิ์ แสนสามารถ	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑๙-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑๖,๖๐๐	-	-	
๑๐	นางสาววรรณา หาญชนะ	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๙-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘,๕๒๐	-	-	
๑๑	-	-	๑๙-๓-๐๑-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก./ชก.	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๒	-	-	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๓	-	-	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๔	จ่าเอกอดิศักดิ์ ใครอุบล	ป.โท	๑๙-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑๙-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๒๗,๓๕๐	-	-	
๑๕	นางสาววราภรณ์ ธนะนัน	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔,๓๑๐	-	-	
๑๖	-	-	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๗	นางกุลวรา วงศ์ศรีลา	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๔	ครู(กรมจัดสรร)	คศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๔	ครู(กรมจัดสรร)	คศ.๒	๒๖,๖๙๐	-	-	
๑๘	นางนภา นันทสา	ป.โท	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๕	ครู(กรมจัดสรร)	คศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๕	ครู(กรมจัดสรร)	คศ.๒	๒๗,๙๙๐	-	-	
๑๙	นางสาวอัจฉรา พิมพ์โต่ง	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๖	ครู(กรมจัดสรร)	คศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๖	ครู(กรมจัดสรร)	คศ.๒	๒๖,๗๕๐	-	-	
๒๐	นางสมปอง ไชยรัตน์	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๗	ครู(กรมจัดสรร)	คศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๗	ครู(กรมจัดสรร)	คศ.๒	๒๖,๗๒๐	-	-	
๒๑	นางสาวดารณี มองบุญ	ป.โท	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๘	ครู(กรมจัดสรร)	คศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๘	ครู(กรมจัดสรร)	คศ.๒	๒๘,๒๙๐	-	-	
๒๒	นางสใบแพร นันสา	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๙	ครู(กรมจัดสรร)	คศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๙	ครู(กรมจัดสรร)	คศ.๒	๒๖,๐๖๐	-	-	
๒๓	-	-	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๐	ครู(กรมจัดสรร)	คศ.๑/คศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๐	ครู(กรมจัดสรร)	คศ.๑/คศ.๒	-	-	-	(ว่างเดิม)
๒๔	นางเตือนใจ แก้วหาวงค์	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๑	ครู(กรมจัดสรร)	คศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๑	ครู(กรมจัดสรร)	คศ.๒	๒๗,๑๔๐	-	-	
๒๕	นางสาววิไลภรณ์ พาพิมพ์	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๒	ครู(กรมจัดสรร)	คศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๒	ครู(กรมจัดสรร)	คศ.๒	๒๖,๖๔๐	-	-	
๒๖	นางวาลี มิลดา	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๓	ครู(กรมจัดสรร)	คศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๓	ครู(กรมจัดสรร)	คศ.๒	๒๗,๑๒๐	-	-	
๒๗	นางอังคนา โคตรธี	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๔	ครู(กรมจัดสรร)	คศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๔	ครู(กรมจัดสรร)	คศ.๒	๒๖,๖๖๐	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๘	นางรุ่งฤดี วงษ์สีดา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(กรมจัดสรร)	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(กรมจัดสรร)	-	๒๒,๘๐๐	-	-	
๒๙	นางนิดาวรรณ มีภูคำ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(กรมจัดสรร)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(กรมจัดสรร)	-	๑๕,๓๘๐	-	-	
๓๐	นางนิตยา คนครอง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(กรมจัดสรร)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(กรมจัดสรร)	-	๑๔,๕๓๐	-	-	
๓๑	นางเยาวลักษณ์ สิงห์แพง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(กรมจัดสรร)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(กรมจัดสรร)	-	๑๔,๔๒๐	-	-	
๓๒	นางอุราภรณ์ คำมูล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(กรมจัดสรร)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(กรมจัดสรร)	-	๑๔,๒๔๐	-	-	
๓๓	นางสาวกลิ่นผกา ศุภอภิวงษ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(กรมจัดสรร)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(กรมจัดสรร)	-	๑๔,๐๔๐	-	-	
๓๔	นางมีชัย เสนาช่วย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(กรมจัดสรร)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(กรมจัดสรร)	-	๑๓,๗๐๐	-	-	
๓๕	นางสาวปิยวรรณ เพ็งลี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(กรมจัดสรร)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗,๐๔๐	-	-	
๓๖	นางสาวชนิษฐา จำปา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒,๘๐๐	-	-	
๓๗	นางนงค์รักษ์ ต้นเคน	ป.โท	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๔,๗๒๐	-	-	
๓๘	นายงามพล เคนจันทร์	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๑๔,๐๗๐	-	-	
๓๙	นายบรรลือศักดิ์ เคนจันทร์	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๑๓,๘๑๐	-	-	
๔๐	นายเลิศฤทธิ์ รับจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	๑๓,๖๘๐	-	-	
๔๑	นางสาวเมธินี วิบูลย์กุล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	-	๑๓,๐๓๐	-	-	
๔๒	นายอรุณ นันสา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๑,๕๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๓	นางชารียา หาวงค์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป(แม่บ้าน)	-	-	คนงานทั่วไป(แม่บ้าน)	-	๙,๐๐๐	-	-	
๔๔	นายยัน เคนจันทร์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป(ยาม)	-	-	คนงานทั่วไป(ยาม)	-	๙,๐๐๐	-	-	
๔๕	นายโอกาศ สีดำ	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๙,๐๐๐	-	-	
๔๖	นายทำนอง มาเมฆ	ม.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๙,๐๐๐	-	-	
๔๗	นายศรัณย์พร ขายฝ้าย	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	-	-	
๔๘	นายวินิจ ลินทะ	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	-	-	
๔๙	-	-	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๐	-	-	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๑	นายชัย แก้วหาวงค์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	-	-	
๕๒	นายสมศรี ดาสี	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	-	-	
๕๓	นายพลพล มาลี	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	-	-	
๕๔	นายกาศ ทุมที	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	-	-	
๕๕	นายผจญ ไมตรี	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	-	-	
๕๖	นายทองสมัย ราชมา	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	-	-	
๕๗	นายวุฒิชัย วงค์ยา	ม.๓	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๙,๐๐๐	-	-	
๕๘	นายคำสิงห์ นวนแดง	ม.๓	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๙,๐๐๐	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองคลัง (๐๔)											
๕๙	-	-	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	-	-	(ว่างเดิม)
๖๐	-	-	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	-	-	(ว่างเดิม)
๖๑	-	-	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	-	-	-	(ว่างเดิม)
๖๒	-	-	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	-	-	-	(ว่างเดิม)
๖๓	-	-	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	(ว่างเดิม)
๖๔	-	-	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	-	-	(ว่างเดิม)
๖๕	-	-	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	-	-	(ว่างเดิม)
	ลูกจ้างประจำ											
๖๖	นางสุภาวดี พิมพ์กลาง	ปวส.	ล ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ล ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๙,๑๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๗	นางสาวกัลชนา ศรีแก้วน้ำใส	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓,๐๖๐	-	-	
๖๘	นางสาวธัญลักษณ์ พรมใจ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒,๘๙๐	-	-	
๖๙	นายจักรชัย เคนจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๒,๐๙๐	-	-	
๗๐	นางสาวดอกอ้อ ยงค์ทอง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓,๑๐๐	-	-	
๗๑	นายระเอียด ทุมที	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๑๑,๗๑๐	-	-	
	กองช่าง (๐๕)											
๗๒	นายยอดชาย พันแสน	ป.โท	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๖,๓๑๐	๓,๕๐๐	-	
๗๓	-	-	๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	(ว่างเดิม)
๗๔	-	-	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	-	(ว่างเดิม)
๗๕	นางดวงใจ แคมชัยสงค์	ป.โท	๑๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐,๖๙๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗๖	-	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๗๗	นายวินัย อำคาพานี	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๓,๑๔๐	-	-	
๗๘	นายอิธิรัส ทุมที	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-	๑๓,๐๖๐	-	-	
๗๙	นายพูนศักดิ์ เคนจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	๑๑,๗๔๐	-	-	
๘๐	นางสาวมลฤทัย คำคู	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๘๕๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๘๑	นายมณี เพ็งพรม	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	-	
๘๒	นายพิพัฒน์ สิมดา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๙,๐๐๐	-	-	
๘๓	-	-	-	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘๔	-	-	-	-	-	-	พนักงานจดมาตรน้ำ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)											
๘๕	-	-	๑๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	-	-	-	(ว่างเดิม)
๘๖	นายปริชญ์ เมืองพลงาม	ป.ตรี	๑๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๓,๕๕๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๘๗	นางสาวพรพรรณ ดวนลี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๒,๑๙๐	-	-	
๘๘	นางสาวกมลวิภา ดีนัก	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒,๑๙๐	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๘๙	นางสาวพจมาลย์ เหลาศรี	ป.โท	๑๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๗,๕๗๐	-	-	
รวมกรอบอัตรากำลังเดิม ๘๕ อัตรา						รวมกรอบอัตรากำลังใหม่ ๘๙ อัตรา						

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรโดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหนาที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานจ้างเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานจ้างและลูกจ้าง ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

๒. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดหลักประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน
และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

****

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

๒. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดหลักประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการ ดังกล่าวข้างต้นเป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างประจำ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ” เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายไพศาล เคนจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

ภาคผนวก

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๕๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ โดยมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๔ ตำแหน่ง ดังนี้

สำนักปลัด

๑. ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา

กองช่าง

๑. ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง พนักงานจดมาตรน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบกำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตยจึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ โดยให้มีผลตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ทั้งนี้ สามารถขอดูหรือสอบถามเพิ่มเติมได้ที่ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ยณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย โทร ๐ ๔๒๑๙ ๐๑๘๓ หรือ ที่เว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย www.khamtoei.go.th

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายไพศาล เคนจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

ที่ นพ ๗๒๔๐๑/- **วันที่** ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในห้วงระยะเวลา ๓ ปี และได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔ นั้น

ข้อเท็จจริง

๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มใหม่ เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๒. ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๔) ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕) ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๖) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็นกรรมการ
๗) หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๘) นักทรัพยากรบุคคล	เป็นเลขานุการ

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๕๙

/ข้อเสนอเพื่อพิจารณา...

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๒. กำหนดวันประชุมเพื่อพิจารณาอนุมัติตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม

๓. ให้หัวหน้าส่วนราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ส่งปริมาณงานเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานตามแบบที่กำหนด ให้สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่ ทั้งนี้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

อิษพงศ์ โฉมยา

(นายดิษพงศ์ โฉมยา)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

.....

.....

(นายนพรุจ จันทะลุน)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัด อบต.

.....

.....

(นายสัมภาพ นาวงค์หา)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

สิบตำรวจโท
(สมศักดิ์ เลิศสงคราม)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

(นายไพศาล เคนจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

สำเนาคู่ฉบับ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย
ที่ ๑๔๐/๒๕๖๔
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๕๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ได้ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ แล้ว นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีความจำเป็นต้องปรับปรุงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อรองรับภารกิจงานต่างๆ ที่เพิ่มขึ้น จึงแต่งตั้งบุคคลที่มีตำแหน่งต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

/(๒) ...

ปลัด อบต
รองปลัด อบต
นักทรัพยากรบุคคล
พิมพ์/ทาน

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนในการดำเนินตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริงในการประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๕) บทศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการหรือการปรับปรุงตำแหน่งบริหารให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายไพศาล เคนจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

ที่ บก ๗๒๔๐๑/- **วันที่** ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ที่ ๑๔๐/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔ ซึ่งท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การเตรียมการวางแผนการกำหนดอัตรากำลังใหม่ ของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุมในวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๔ ตั้งแต่เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย และขอให้คณะกรรมการฯ เตรียมเอกสารสถิติปริมาณงานของส่วนราชการ และรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัดให้เลขานุการก่อนวันประชุมด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

ประธานกรรมการ

(นายไพศาล เคนจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

- ทราบ

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล .....

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล .....

๓. ผู้อำนวยการกองคลัง .....

๔. ผู้อำนวยการกองช่าง .....

๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม .....

๖. หัวหน้าสำนักปลัด .....

๗. นักทรัพยากรบุคคล .....

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
วันที่ ๒๐ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๖๔ เวลา ๑๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายไพศาล เคนจันทร์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	
๒	ส.ต.ท.สมศักดิ์ เลิศสงคราม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๓	นายจักรภพ นาวงศ์หา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๔	นางมณีรัตน์ กลางประพันธ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๕	นายยอดชาย พันแสน	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๖	นายปริชญ์ เมืองพลงาม	นักพัฒนาชุมชน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	
๗	นายนพรุจ จันทะลุน	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	
๘	นายดิษพงศ์ โฉมยา	นักทรัพยากรบุคคล	

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
วันที่ ๒๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

ผู้มาประชุม ๘ คน

ลำดับที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง	ตำแหน่งในที่ประชุม
๑	นายไพศาล เคนจันทร์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒	ส.ต.ท.สมศักดิ์ เลิศสงคราม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓	นายจักรภพ นาวงศ์หา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔	นายยอดชาย พันแสน	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕	นายปริชญ์ เมืองพลงาม	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖	นายนพรุจ จันทะลุน	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๗	นายดิษพงศ์ โฉมยา	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม ๑. นางมณีรัตน์ กลางประพันธ์ (ติดภารกิจ)

เปิดประชุม **เวลา ๐๙.๐๐ น.**
เมื่อที่ประชุมพร้อม ประธานในที่ประชุมกล่าวเปิดประชุมและดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ**

นายไพศาล เคนจันทร์ (นายก อบต.) คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ที่ ๑๔๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔ แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตามรายชื่อดังต่อไปนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

- คณะกรรมการมีหน้าที่ปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหาร

ส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม **รับทราบ**

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว**

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

นายไพศาล เคนจันทร์ (นายก อบต.) - การพิจารณาการกำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ของการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญเลขานุการเป็นผู้ชี้แจงต่อที่ประชุม

นายดิษพงศ์ โฉมยา (เลขานุการ) - การกำหนดเพิ่ม/ลดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการนั้น ได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา เพื่อให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณา โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

นายนพรุจ จันทะลุน (หน.สำนักปลัดฯ) - ผมขอเสนอให้เพิ่มเจ้าหน้าที่ของสำนักปลัด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

๑) พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป) ๒ อัตรา

กรอบอัตรากำลังเดิม มีพนักงานดับเพลิงแล้ว ๒ อัตรา ต้องการกำหนดเพิ่มอีก ๒ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและระงับเหตุสาธารณภัย

๒) พนักงานวิทยุ (พนักงานจ้างทั่วไป) ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลังเดิมไม่มีตำแหน่งนี้ ต้องการกำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการรับแจ้งเหตุทางโทรศัพท์และวิทยุสื่อสาร และประสานงานกับหน่วยงานข้างเคียงในการระงับเหตุสาธารณภัย

นายยอดชาย พันแสน (ผอ.กองช่าง) - ผมขอเสนอให้เพิ่มเจ้าหน้าที่ของกองช่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

๑) พนักงานจดมาตรน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป) ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลังเดิมไม่มีตำแหน่งนี้ ต้องการกำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นของงานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง โดยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจดมาตรวัดน้ำและคำนวณปริมาตรน้ำจากมาตรวัดน้ำของผู้ใช้น้ำ หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้อง

๒) พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป) ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลังเดิมไม่มีตำแหน่งนี้ ต้องการกำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นของงานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง โดยปฏิบัติงาน

ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตน้ำประปา จัดน้ำสะอาดบริการประชาชน บริการผู้ใช้น้ำประปา เตรียมน้ำประปาสำรองไว้เพื่อการดับเพลิง หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้อง

นายไพศาล เคนจันทร์ (นายก อบต.) - ท่านใดจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่

ส.ต.ท.สมศักดิ์ เลิศสงคราม (ปลัด อบต.) - การปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ ควรคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขอให้นักทรัพยากรบุคคลคำนวณภาระค่าใช้จ่ายดังกล่าว แล้วเสนอให้ปลัด อบต. และนายก อบต.ทราบ หลังปิดประชุมครั้งนี้ด้วยครับ

นายดิษพงศ์ โฉมยา (เลขานุการฯ) - รับทราบครับ

นายไพศาล เคนจันทร์ (นายก อบต.) - สำหรับการพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างในตำแหน่งต่างๆ ตามที่หัวหน้าสำนักปลัด และผู้อำนวยการกองช่างได้ชี้แจงไปแล้วนั้น ผมได้รับทราบเกี่ยวกับเหตุผลความจำเป็นของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมืองแล้ว ที่ประชุมทุกท่านเห็นชอบหรือไม่ ผมขอมติที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ	๖	เสียง
ไม่เห็นชอบ	-	เสียง
งดออกเสียง	-	เสียง

นายไพศาล เคนจันทร์ (นายก อบต.) - เป็นอันว่ามติที่ประชุมเห็นชอบการขอกำหนดเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ในขั้นตอนต่อไปจะเป็นหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคลในการรวบรวม และจัดเตรียมเอกสารเพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

นายไพศาล เคนจันทร์ (นายก อบต.) - ที่ประชุมมีข้อซักถามหรือไม่ หากไม่มีผมขอปิดการประชุม

ที่ประชุม - ไม่มี -

ปิดประชุม **เวลา ๑๒.๐๐ น.**

(ลงชื่อ) ดิษพงศ์ โฉมยา ผู้จดรายงานการประชุม

(นายดิษพงศ์ โฉมยา)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

สิบตำรวจโท ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(สมศักดิ์ เลิศสงคราม)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

แบบอนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็นของ อบต.	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)		
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)
๑	สำนักปลัด	พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป)	๒	เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีภารกิจที่ต้องดูแลรับผิดชอบด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เพิ่มขึ้น ทำให้มีความต้องการพนักงานดับเพลิง เพื่อดูแลรับผิดชอบงานช่วยเหลือป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ เช่น อัคคีภัย ที่อาจจะเกิดขึ้นในพื้นที่ตำบลคำเตยและพื้นที่ข้างเคียง ตามที่ได้รับคำสั่ง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จึงมีความจำเป็นที่จะขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานดับเพลิง จำนวน ๒ อัตรา เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล	๒๕/๑๖	๑๘/๗	๑/-	-/๒๙	-/๕	ไม่อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๒	สำนักปลัด	พนักงานวิทยุ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีภารกิจที่ต้องดูแลรับผิดชอบด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เพิ่มขึ้น ทำให้มีความต้องการพนักงานวิทยุ เพื่อดูแลรับผิดชอบการรับ-ส่งข่าวสารของทางราชการ รับแจ้งเหตุที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ เช่น อัคคีภัย ที่อาจจะเกิดขึ้นในพื้นที่ตำบลคำเตยและพื้นที่ข้างเคียง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จึงมีความจำเป็นที่จะขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานวิทยุ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล	๒๕/๑๖	๑๘/๗	๑/-	-/๒๙	-/๕	ไม่อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

แบบอนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็นของ อบต.	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)		
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)
๓	กองช่าง	พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีภารกิจที่เพิ่มขึ้นของงานด้านสาธารณูปโภค งานด้านประปามีภารกิจที่ต้องดูแลรับผิดชอบด้านการผลิต การติดตั้ง การจำหน่ายน้ำประปา รวมทั้งการจัดเตรียมน้ำสะอาดบริการประชาชน และน้ำสำรองเพื่อการดับเพลิง และการดำเนินการต่าง ๆ ในยามที่จำเป็น ตลอดจนควบคุมงบประมาณงานได้ รายจ่าย พัสดุและทรัพย์สินต่าง ๆ การวางแผนการซ่อมแซม การบำรุงรักษา การแก้ไขปัญหา และข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการประปา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จึงมีความจำเป็นที่จะขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล	๒๕/๑๖	๒/๒	-/-	-/๗	-/๒	ไม่อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

แบบอนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็นของ อบต.	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)		
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)
๔	กองช่าง	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีภารกิจที่เพิ่มขึ้นของงานด้านสาธารณูปโภค งานด้านประปาด้านการผลิต การติดตั้ง การจำหน่ายน้ำประปา รวมทั้งการจัดเตรียมน้ำสะอาดบริการประชาชน และน้ำสำรองเพื่อการดับเพลิง และการดำเนินการต่างๆ ในยามที่จำเป็น ตลอดจนการจดเลขมาตรวัดน้ำ และคำนวณปริมาณจากมาตรวัดน้ำ ติดตั้งมาตรวัดน้ำ ซ่อมบำรุงรักษามาตรวัดน้ำ และตรวจสอบมาตรวัดน้ำ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จึงมีความจำเป็นที่จะขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานจดมาตรวัดน้ำ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล	๒๕/๑๖	๒/๒	-/-	-/๗	-/๒	ไม่อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

สิบตำรวจโท
(สมศักดิ์ เลิศสงคราม)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

(นายไพศาล เคนจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

แบบอนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ลำดับที่ (๒)	ส่วนราชการ (๓)	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง (๔)	ขออนุมัติ (๕)	เป็นตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง (๖)	ส่วนราชการ (๗)	เหตุผลและความจำเป็น (๘)	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่ (๙)	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด (๑๐)
๑	สำนักปลัด	พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป)	กำหนดเพิ่ม 2 อัตรา	-	สำนักปลัด	เพื่อรองรับภารกิจของ อบต. ที่เพิ่มมากขึ้น	ไม่อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๒	สำนักปลัด	พนักงานวิทยุ (พนักงานจ้างทั่วไป)	กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา	-	สำนักปลัด	เพื่อรองรับภารกิจของ อบต. ที่เพิ่มมากขึ้น	ไม่อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๓	กองช่าง	พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป)	กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา	-	กองช่าง	เพื่อรองรับภารกิจของ อบต. ที่เพิ่มมากขึ้น	ไม่อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๔	กองช่าง	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)	กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา	-	กองช่าง	เพื่อรองรับภารกิจของ อบต. ที่เพิ่มมากขึ้น	ไม่อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

สิบตำรวจโท
(สมศักดิ์ เลิศสงคราม)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

(นายไพศาล เคนจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ สำนักปลัด มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล				
๑	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ว่าง	-	๑	
๓	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๗-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ว่าง	-	๑	
๔	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ไม่ว่าง	-	๑	
๕	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	๑	
๖	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ไม่ว่าง	-	๑	
๗	๑๙-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ไม่ว่าง	-	๑	
๘	๑๙-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ไม่ว่าง	-	๑	
๙	๑๙-๓-๐๑-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ว่าง	-	๑	
๑๐	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ว่าง	-	๑	
๑๑	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ว่าง	-	๑	
๑๒	๑๙-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๓	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๔	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ว่าง	-	๑	
๑๕	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๔	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๖	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๕	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๗	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๖	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๘	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๗	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๙	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๘	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๐	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๙	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๑	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๐	ครู	ว่าง	-	๑	
๒๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๑	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๓	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๒	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๔	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๓	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๕	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๔	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๒๖	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๗	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	๗	
๒๘	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๙	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๓	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	ไม่ว่าง	-	๒	

เอกสารหมายเลข ๓

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ สำนักปลัด มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ยออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๓๔	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	๒	
๓๕	-	นักการภารโรง	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๖	-	คนสวน	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๗	-	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	-	๖	
๓๘	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๙	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ไม่ว่าง	-	๑	
๔๐	-	พนักงานดับเพลิง	ไม่ว่าง	-	๒	
๔๑	-	พนักงานดับเพลิง	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๒	
๔๒	-	พนักงานวิทยุ	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	

สิบตำรวจโท

(สมศักดิ์ เลิศสงคราม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

(นายไพศาล เคนจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

เอกสารหมายเลข ๓

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล				
๑	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ว่าง	-	๑	
๓	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ว่าง	-	๑	
๔	๑๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๕	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	๑	
๖	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	๑	
๗	-	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	ไม่ว่าง	-	๑	
๘	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	ไม่ว่าง	-	๑	
๙	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
		พนักงานจ้างทั่วไป				
๑๐	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๑	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๒	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	
๑๓	-	พนักงานจดมาตรน้ำ	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	

สิบตำรวจโท

(สมศักดิ์ เลิศสงคราม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

(นายไพศาล เคนจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

เอกสารหมายเลข ๔

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

งบประมาณ	งบประมาณ	รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือน และค่าจ้าง									หมายเหตุ
(๑) รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (บาท)	(๒) รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (บาท)	(๓) จำนวนเงินที่เพิ่ม (บาท)	(๔) คิดเป็นร้อยละ	(๕) รายจ่ายหมวดเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (บาท)	(๖) คิดเป็นร้อยละ	(๗) รายจ่ายหมวดค่าจ้างประจำ (บาท)	(๘) คิดเป็นร้อยละ	(๙) รายจ่ายหมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	(๑๐) คิดเป็นร้อยละ	(๑๑) รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๒) รายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๓) คิดเป็นร้อยละ	
๖๗,๖๗๐,๖๐๐	๖๖,๑๗๑,๐๐๐	-๑,๔๙๙,๖๐๐	-๒.๒๒	๑๐,๒๙๙,๓๖๐	๑๕.๕๖	๒๓๒,๙๒๐	๐.๓๕	๕,๘๘๑,๐๘๐	๘.๘๙	๒,๔๖๒,๐๐๔	๑๘,๘๗๕,๓๖๔	๒๘.๕๓	

สิบตำรวจโท
(สมศักดิ์ เลิศสงคราม)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

(นายไพศาล เคนจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง สังกัด สำนักปลัด อบต.

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	หน่วยนับ	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ	๑๘๐	๓๕๐	ครั้ง	๖๓,๐๐๐	๐.๗๖
๒	งานป้องกันและระงับอัคคีภัย	๒๔๐	๑๕๐	ครั้ง	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
๓	งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธรณภัยและฝึกซ้อมตามแผน	๓๖๐	๑๒	ครั้ง	๔,๓๒๐	๐.๐๕
๔	งานกู้ชีพ กู้ภัย	๑๘๐	๒๐๐	ครั้ง	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
๕	งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ	๒๐๐	๑๒๐	ครั้ง	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
๖	งานป้องกันและช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาภัยแล้ง	๒๔๐	๑๒๐	ครั้ง	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
๗	งานให้บริการประชาชน	๒๔๐	๓๐๐	ครั้ง	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗
๘	ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๑๒๐	๓๕๐	ครั้ง	๔๒,๐๐๐	๐.๕๑
					๓๐๖,๑๒๐	**๓.๗๐**

สิบตำรวจโท
(สมศักดิ์ เลิศสงคราม)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

(นายไพศาล เคนจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานวิทยุ สังกัด สำนักปลัด อบต.

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	หน่วยนับ	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	รับแจ้งเหตุ สั่งการ/ประสานความร่วมมือ	๓๐	๔๕๐	ครั้ง	๑๓,๕๐๐	๐.๑๖
๒	ปฏิบัติงานขั้นต้นในการรับ-ส่งวิทยุ	๓๐	๔๐๐	ครั้ง	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
๓	บำรุงรักษา แก้ไขข้อขัดข้องของเครื่องวิทยุ	๖๐	๒๔๐	ครั้ง	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๔	ให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับบริการประชาสัมพันธ์กับผู้มาติดต่อราชการ	๓๐	๓๐๐	ครั้ง	๙,๐๐๐	๐.๑๑
๕	ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๑๒๐	๓๕๐	ครั้ง	๔๒,๐๐๐	๐.๕๑
					๙๐,๙๐๐	๑.๑๐

สิบตำรวจโท
(สมศักดิ์ เลิศสงคราม)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

(นายโพศาล เคนจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา สังกัด กองช่าง

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	หน่วยนับ	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	ปฏิบัติหน้าที่ดูแล บำรุงรักษา โรงผลิตน้ำประปา ให้ใช้งานได้ตามปกติ	๓๐	๓๖๐	ครั้ง	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๒	ปฏิบัติหน้าที่จัดหาน้ำสะอาดบริการประชาชน	๖๐	๔๐๐	ครั้ง	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
๓	บริการติดตั้ง ซ่อมแซม ท่อส่งน้ำประปา โรงผลิตน้ำ และมาตรวัดน้ำ	๓๐	๓๐๐	ครั้ง	๙,๐๐๐	๐.๑๑
๔	ดำเนินการล้างทำความสะอาด บ่อผลิตน้ำประปา	๒๔๐	๕๐	ครั้ง	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
๕	ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๑๒๐	๓๖๐	ครั้ง	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
					๙๙,๐๐๐	๑.๒๐

สิบตำรวจโท
(สมศักดิ์ เสิศสงคราม)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

(นายไพศาล เคนจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานจดมาตรวัดน้ำ สังกัด กองช่าง

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	หน่วยนับ	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	จดเลขมาตรวัดน้ำประปา	๒๔๐	๒๐๐	ครั้ง	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
๒	คำนวณปริมาตรน้ำจากมาตรวัดน้ำของผู้ใช้น้ำ และจัดส่งให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการออกบิลเรียกเก็บค่าน้ำต่อไป	๑๒๐	๕๒	ครั้ง	๖,๒๔๐	๐.๐๘
๓	ตรวจสอบ บำรุงรักษา และซ่อมแซมท่อน้ำประปา	๑๒๐	๕๐	ครั้ง	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๔	ติดตั้งมาตรวัดน้ำ	๑๒๐	๕๐	ครั้ง	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๕	ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๖๐	๑๒๐	ครั้ง	๗,๒๐๐	๐.๐๙
					๗๓,๔๔๐	๐.๘๙

สิบตำรวจโท
(สมศักดิ์ เลิศสงคราม)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

(นายไพศาล เคนจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

เอกสารหมายเลข ๖

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง สังกัด สำนักปลัด อบต.

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	
๑	งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ	๓๕๐	๓๕๐	๓๕๐	
๒	งานป้องกันและระงับอัคคีภัย	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	
๓	งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธรณภัยและฝึกซ้อมตามแผน	๑๒	๑๒	๑๒	
๔	งานกู้ชีพ กู้ภัย	๑๕๐	๑๕๐	๒๐๐	
๕	งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	
๖	งานป้องกันและช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาภัยแล้ง	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	
๗	งานให้บริการประชาชน	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	
๘	ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๓๐๐	๓๐๐	๓๕๐	

สิบตำรวจโท
(สมศักดิ์ เลิศสงคราม)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

(นายไพศาล เคนจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

เอกสารหมายเลข ๖

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานวิทยุ สังกัด สำนักปลัด อบต.

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	
๑	รับแจ้งเหตุ สั่งการ/ประสานความร่วมมือ	๔๐๐	๔๕๐	๔๕๐	
๒	ปฏิบัติงานขั้นต้นในการรับ-ส่งวิทยุ	๓๐๐	๔๐๐	๔๐๐	
๓	บำรุงรักษา แก้ไขข้อขัดข้องของเครื่องวิทยุ	๒๔๐	๒๔๐	๒๔๐	
๔	ให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับบริการประชาสัมพันธ์กับผู้มาติดต่อราชการ	๒๕๐	๓๐๐	๓๐๐	
๕	ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๓๐๐	๓๐๐	๓๕๐	

สิบตำรวจโท
(สมศักดิ์ เลิศสงคราม)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

(นายไพศาล เคนจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

เอกสารหมายเลข ๖

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา สังกัด กองช่าง

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	
๑	ปฏิบัติหน้าที่ดูแล บำรุงรักษา โรงผลิตน้ำประปา ให้ใช้งานได้ตามปกติ	๒๕๐	๓๐๐	๓๖๐	
๒	ปฏิบัติหน้าที่จัดหาน้ำสะอาดบริการประชาชน	๓๐๐	๔๐๐	๔๐๐	
๓	บริการติดตั้ง ซ่อมแซม ท่อส่งน้ำประปา โรงผลิตน้ำ และมาตรวัดน้ำ	๒๐๐	๒๐๐	๓๐๐	
๔	ดำเนินการล้างทำความสะอาด บ่อผลิตน้ำประปา	๕๐	๕๐	๕๐	
๕	ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๒๐๐	๓๐๐	๓๖๐	

สิบตำรวจโท
(สมศักดิ์ เลิศสงคราม)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

(นายไพศาล เคนจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

เอกสารหมายเลข ๖

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานจดมาตรวัดน้ำ สังกัด กองช่าง

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	
๑	จดเลขมาตรวัดน้ำประปา	๑๕๐	๒๐๐	๒๐๐	
๒	คำนวณปริมาตรน้ำจากมาตรวัดน้ำของผู้ใช้น้ำ และจัดส่งให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการออกบิลเรียกเก็บค่าน้ำต่อไป	๕๒	๕๒	๕๒	
๓	ตรวจสอบ บำรุงรักษา และซ่อมแซมท่อน้ำประปา	๕๐	๕๐	๕๐	
๔	ติดตั้งมาตรวัดน้ำ	๕๐	๕๐	๕๐	
๕	ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๘๐	๑๐๐	๑๒๐	

สิบตำรวจโท
(สมศักดิ์ เลิศสงคราม)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

(นายไพศาล เคนจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย