

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย
อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

คำนำ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์โดยวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- เป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต
- เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- เป็นเรื่องเกี่ยวกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดผลของการกระทำ ด้วยมีการกระทำที่ต่อเนื่องหรือติดต่อกัน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย สามารถคาดคะเนได้ว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เล่มนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย 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	
๘.๑ โครงสร้าง	๒๔
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๔. ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จึงจำเป็นต้องจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็น สำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและ วิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วน ตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การ บริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของ พนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดย ให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ตามพระราชบัญญัติองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลคำเตย

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบ อัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือใน การบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และ สามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการ ใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอกอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลคำเตย เพื่อให้การดำเนินการของ

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าบัญชีบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย 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 สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่

ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขึ้น

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

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากคุณสมบัติที่ใช้ในการแต่งเป็นหลักในการคำนวณ และประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากที่กรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ + ๒,๐๐๐ อปท.จ่าย ๓,๔๕๐ บาท)

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายต้นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภท 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

แทนค่า ๒๓๐ X ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

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

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

๓.๖ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๑ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตยพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- สำนักปลัด อบต.
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองสวัสดิการสังคม

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลตำบลคำเตย รองนายกองการบริหารส่วนตำบลตำบลคำเตย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลคำเตย และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของบุคคลอื่น ๆ เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะใกล้เคียง

	อบต.คำเตย	อบต.บ้านฝาง	อบต.บ้านกลาง
พนักงานส่วนตำบล	๓๐	๓๖	๒๓
ครู	๑๑	๑๔	๖
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๗	๒๘	๒๒
พนักงานจ้างทั่วไป	๒๓	๒๗	๑๐

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กล่าว มีอัตรากำลังแตกต่างกันเล็กน้อย ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในส่วนงานที่มีความจำเป็นและมีบุคลากรไม่เพียงพอ คือ เจ้าพนักงาน

ธุรการ สังกัด กองสวัสดิการสังคม และตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดฝ่ายการศึกษาฯ สำนักปลัด อบต. ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน เข้ารับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในสายงานที่ปฏิบัติ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

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

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้วันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตยเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ 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
- ปัญหาประชาชนมีรายได้น้อยและไม่อาชีพเสริม

ความต้องการของประชาชน

- ประชาชนต้องการให้มีการสร้างงาน สร้างอาชีพในชุมชน ส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหาเด็กวัยรันทุ่มและก่อเหตุทะเลาะวิวาทในชุมชน

- ปัญหาเด็กวัยรุ่นมีค่านิยมที่ผิด

ความต้องการของประชาชน

- ประชาชนต้องการมีการบังคับใช้กฎหมายหรือกฎของหมู่บ้านอย่างเคร่งครัด จัดการละลายพฤติกรรมให้มีความสนิทคุ้นเคยกันในหมู่บ้าน เช่น จัดการแข่งขันกีฬา กิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ และปลูกฝังค่านิยมอันดีให้กับเด็กและเยาวชนโดยความร่วมมือทุกภาคส่วน

๔.๔ ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาเล่าเรียนในระดับที่สูงขึ้น
- ขาดแหล่งเรียนรู้ แหล่งข้อมูลข่าวสารในชุมชน
- ปัญหาเด็ก เยาวชน ไม่เข้าวัด

ความต้องการของประชาชน

- ประชาชนต้องการให้จัดสรรงบประมาณช่วยเหลือเรื่องทุนการศึกษาให้กับผู้มีฐานะยากจนและผู้ด้อยโอกาสในสังคม จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน และจัดกิจกรรมเข้าวัดฟังธรรมในโอกาสวันสำคัญ ๆ

๔.๕ ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย

สภาพปัญหา

- ปัญหาเรื่องการป้องกันโรคระบาดต่าง ๆ
- ปัญหาประชาชนไม่ชอบบอกกล่าวร่างกาย
- ปัญหาพฤติกรรมการบริโภคที่ไม่ถูกต้อง

ความต้องการของประชาชน

- ประชาชนต้องการให้มีการอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันโรคต่าง ๆ จัดซื้ออุปกรณ์และเวชภัณฑ์ป้องกันและระงับโรค จัดกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และจัดให้ความรู้เรื่องพิษภัยและอันตรายจากการรับประทานอาหารที่ไม่ถูกต้อง

๔.๖ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชน
- ปัญหาประชาชนขาดความสามัคคี
- ปัญหาผู้นำชุมชนขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

ความต้องการของประชาชน

- ประชาชนต้องการให้มีกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตย เช่น การจัดเวทีประชาคม จัดกิจกรรมให้เด็กเยาวชนสำนึกรักบ้านเกิด จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีในชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการ

๔.๗ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ปัญหาการทิ้งขยะไม่เป็นที่

- ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะ

ความต้องการของประชาชน

- จัดให้มีระบบการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี เพิ่มถังขยะให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน และออกตรวจสอบรังวัดและจัดทำแนวเขตที่สาธารณะประโยชน์ให้ชัดเจน บังคับใช้กฎหมายกับผู้กระทำผิดอย่างจริงจัง

๔.๘ ปัญหาด้านการเกษตร

สภาพปัญหา

- ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ และขาดแคลนแหล่งน้ำในการจัดการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

- หาดลารองรับผลผลิตทางการเกษตรและประสานงานหน่วยงานของรัฐดำเนินการช่วยเหลือเรื่องราคาสินค้าเกษตร ก่อสร้างคลองส่งน้ำหรือขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินเพื่อให้ประชาชนมีน้ำใช้ทำการเกษตร

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความสนใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตยยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๙(และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๙ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีบำรุงรักษาทางร่ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))

- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค และหารเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศตรี้ เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและการรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (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(๓))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๗))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 ศิลปวัฒนธรรม 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) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (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 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีลักษณะที่ตั้งส่วนใหญ่เป็นชุมชนชนบทมีประชาชนอาศัยอยู่หนาแน่นเนื่องจากส่วนใหญ่ประชาชนในพื้นที่จะทำการเกษตรอยู่นอกหมู่บ้าน และกลับมาที่พักอาศัยอยู่ในหมู่บ้าน คาดว่าจะมีสัดส่วนการขยายตัวของชุมชนจะมากขึ้นและจะมีปัญหาด้านอื่นๆตามมา จึงได้เริ่มกำหนด

นโยบายการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน โดยการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในการดำรงชีวิต และให้บริการอื่นและกำหนดนโยบายเริ่มต้นให้ชุมชนสงบสุขน่ายู่ โดยเฉพาะปัญหาสาธารณสุขปภค รวมถึงการพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติให้กักเก็บน้ำเพียงพอตลอดปี การส่งเสริมการศึกษาให้คนมีความรู้มีคุณภาพและให้ชุมชนน่ายู่อาศัยโดยกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตยนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้คือ คำเตยเมืองน่ายู่ ควบคู่บริการ สืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งในการที่จะทำให้คำเตยเป็นเมืองน่ายู่ นั้น จะต้องประกอบไปด้วย ๕ มิติ

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

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

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

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

(๕) มิติเมืองธรรมาภิบาล หมายถึง เมืองที่มีการบริหารจัดการที่ดี โดยทุกภาคส่วนของสังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาสังคม เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเมือง เพื่อให้เกิดการพัฒนาและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข แบ่งเป็น ๖ ประเด็นย่อย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงกำหนดยุทธศาสตร์และพัฒนาไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

๑) ยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ประกอบด้วย ๓ แนวทาง แนวทางการพัฒนา

๑.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน

๑.๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการรักษาความปลอดภัย

๑.๓ ลดการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค ประกอบด้วย ๓ แนวทางการ

- ๒.๑ พัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซม เส้นทางคมนาคม
- ๒.๒ พัฒนา ปรับปรุง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
- ๒.๓ พัฒนา ปรับปรุง แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนา คือ

- ๓.๑ สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและผู้ประสบภัยพิบัติ
- ๓.๒ จัดบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพ เพียงพอ และทั่วถึง
- ๓.๓ ส่งเสริมสุขภาพ อนามัยของประชาชน

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนา คือ

- ๔.๑ สร้างจิตสำนึกให้การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ ส่งเสริมป้องกันและรักษาสิ่งแวดล้อม
- ๔.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์และดูแลสิ่งแวดล้อม

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนา คือ

- ๕.๑ พัฒนาความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ
- ๕.๒ ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ในการประกอบอาชีพ
- ๕.๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยวและการพาณิชย์

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนา คือ

- ๖.๑ ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้แก่เกษตรกร
- ๖.๒ เพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนทางการเกษตร
- ๖.๓ ส่งเสริมการปลูกพืชทางเศรษฐกิจที่มีความเหมาะสมกับพื้นที่

๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม แลภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ แนวทางการพัฒนา คือ

- ๗.๑ ปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน
- ๗.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาระบบประชาธิปไตย
- ๗.๓ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- ๗.๔ ปรับปรุง พัฒนา สำนักงานให้ทันสมัยพร้อมให้บริการ

๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนา คือ

- ๘.๑ พัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับ

๘.๒ ส่งเสริมการกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ

๘.๓ อนุรักษ์ 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.และสถานีวิทย์ชุมชนในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร
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 อำเภอกอฉก คอยกำกับดูแลและให้ความช่วยเหลือ

อุปสรรค (Threat)

๑. งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นการพัฒนาดังกล่าวสามารถกระทำได้ เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีความพร้อมด้านบุคลากร มีหน่วยงานอื่นคอยช่วยเหลือและให้การสนับสนุน มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย ประกอบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นนโยบายของรัฐบาลและเป็นวาระแห่งชาติถ้าดำเนินการตามประเด็นการพัฒนาสำเร็จแล้วจะทำให้ องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีศักยภาพและความพร้อมสูงในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้กับประชาชน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีถนนที่ได้มาตรฐานครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. มีไฟฟ้าสาธารณะที่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๓. มีระบบประปาให้บริการประชาชนทุกหมู่บ้าน
๔. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. พื้นที่ของตำบลมีขนาดใหญ่ทำให้การพัฒนายังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักรกลที่ใช้ในทางช่างมีไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

๑. ได้รับการถ่ายโอนภารกิจด้านการให้บริการสาธารณะจากส่วนราชการต่างๆ เป็นจำนวนมากทำให้ได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นด้วย
๒. เป็นเส้นทางคมนาคมเข้าสู่ตัวเมืองนครพนม (นาแก - นครพนม)

อุปสรรค (Threat)

๑. งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ
๒. รัฐบาลขาดความจริงจังในการกระจายอำนาจไม่กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนที่กำหนดไว้

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นการพัฒนาดังกล่าวสามารถกระทำได้ เพราะได้รับการกิจด้านการให้บริการสาธารณะจากส่วนราชการต่างๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้นด้วย และเมื่อทำได้สำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จะมีโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐานครอบคลุมทุกพื้นที่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

จุดแข็ง (Strength)

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 ๕ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

จุดแข็ง (Strength)

๑. มี ป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์
๒. มีที่สาธารณะประโยชน์ จำนวน ๗,๐๐๐ กว่าไร่
๓. ประชาชนมองเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ยังไม่มีระบบกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ
๒. ไม่มีแนวเขตที่สาธารณะที่ชัดเจน

โอกาส (Opportunity)

กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของ อบต.ที่ต้องส่งเสริมสนับสนุน การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และดูแลรักษาที่สาธารณะประโยชน์

อุปสรรค (Threat)

๑. งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ
๒. ประชาชนบางส่วนบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นการพัฒนาดังกล่าวสามารถกระทำได้ เพราะประชาชนมองเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และเมื่อทำได้สำเร็จ จะก่อให้เกิดการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ ด้านการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength)

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 และถ้าทำสำเร็จจะช่วยแก้ไขปัญหาคาความยากจนของประชาชน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ ด้านการพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร

จุดแข็ง (Strength)

๑. สภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม มีทุ่งหญ้าสลับกับป่าไม้เหมาะแก่การเลี้ยงสัตว์
๒. ดินมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพาะปลูก
๓. มีปริมาณน้ำฝนมากกว่า ๒,๐๐๐ ลูกบาศก์เมตร/ปี
๔. มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรเป็นจำนวนมากครอบคลุมทุกพื้นที่
๕. ราษฎรกว่าร้อยละ ๘๐ มีอาชีพเกษตรกรรม

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ต้นทุนในการผลิตสูง
๒. ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำไว้ในหน้าแล้ง
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)

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 เพราะ

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีเครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ประชาชนให้ความร่วมมือ และนโยบายหลักที่ผู้บริหารได้แถลงต่อสภา ถ้าทำได้อาจก่อให้เกิดองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๘ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength)

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 วัฒนธรรม

และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. มีการจัดงานประเพณีเลี้ยงปู่ตาและบุญประเพณีเผ่ากะเลิงเป็นประจำทุกปี

อุปสรรค (Threat)

๑. อบต.ยังไม่มีโรงเรียนอยู่ในกำกับดูแล

๒. ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ประเด็นการพัฒนาดังกล่าวสามารถกระทำได้ เพราะ มี

สถานศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่ ประชาชนยังมีความเชื่อและศรัทธาในศาสนาและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ถ้าทำสำเร็จจะก่อให้เกิดการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ เกิดการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอด ศาสนาวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย สรุปได้ว่า

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตยมีจุดแข็งด้านสภาพภูมิศาสตร์ที่มีความเหมาะสมในการทำ การเกษตรและเลี้ยงสัตว์ โดยมีสภาพภูมิอากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเพาะปลูก มีปริมาณน้ำฝนที่เหมาะสม ประกอบกับประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร ดังนั้น จึงควรส่งเสริมการให้เกษตรกรปลูกพืช เศรษฐกิจที่มีความเหมาะสมกับพื้นที่ เช่น ยางพารา ข้าวเจ้าหอมมะลิ ต้นยูคาลิปตัส เป็นต้น โดย อบต.เป็น ผู้สนับสนุนด้านเทคโนโลยีและการถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการ

๒. เนื่องจากสภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นทุ่งหญ้า สลับกับป่าไม้ ทำให้มีพื้นที่สำหรับเลี้ยง สัตว์อย่างเพียงพอ ดังนั้นควรส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ เช่น โค กระบือ สุกร เป็ด ไก่ เป็นต้น เพื่อเป็นอาชีพเสริม เพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว นอกจากนี้แล้วยังสามารถใช้ประโยชน์จากสัตว์ในการลดต้นทุนทางการเกษตร เช่น ใช้ มูลสัตว์เป็นปุ๋ยหมัก ปุ๋ยชีวภาพแทนปุ๋ยเคมี ใช้แรงงานจากสัตว์แทนการใช้เครื่องจักรลดต้นทุนการผลิต เป็นต้น

๓. ตำบลคำเตยเป็นที่มีจักสาน โดยเฉพาะ "กระติบข้าว" มากที่สุดในจังหวัดนครพนม ประชาชนเกือบทุกครัวเรือนมีทักษะในการจักสาน ดังนั้น ควรส่งเสริม การรวมกลุ่มด้านการจักสาน เพื่อสร้าง อำนาจการต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง ในขณะเดียวกัน ก็ควรส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาต่อยอดความรู้ และทักษะใหม่ๆ ให้มีลวดลาย สวยงามแปลกตา และขยายผลไปสู่การจักสานผลิตภัณฑ์ประเภทต่างๆ เพื่อ สร้างมูลค่าให้กับสินค้าปัญญาท้องถิ่นจนพัฒนาไปสู่สินค้าโอท็อปหรือสินค้าประจำตำบล ซึ่ง อบต.สามารถสร้าง ศูนย์จำหน่ายสินค้าพื้นเมืองหรือของที่ระลึก เพื่อเป็นตลาดรองรับผลิตภัณฑ์เครื่องจักสานจากชุมชนได้

๔. ตำบลคำเตย จุดแข็งในด้านวัฒนธรรมเผ่ากะเลิง ในทุกๆปีจะมีการจัดงานประเพณีเลี้ยงปู ตาและบุญประเพณีคนเผ่ากะเลิง ซึ่งเป็นประเพณีท้องถิ่นสืบทอด มายาวนาน สามารถพัฒนาและส่งเสริมการ เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม สร้างงานสร้างรายได้ให้กับชุมชนได้

๕. ตำบลคำเตยเป็นตำบลที่มีเหมืองหินสวยงาม คือ เหมืองหินขาว สามารถพัฒนาต่อยอดให้ เป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน นำเงินรายได้เข้าสู่ชุมชน ในขณะเดียวกัน ก็ควรรณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชน ตระหนักและรู้จักรับผิดชอบ ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปด้วย เพื่อให้เกิดความ สมดุล จะได้มีทรัพยากรใช้อย่างยั่งยืนตลอดไป.***

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตยจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๔๒ อัตรา ครู จำนวน ๑๑ อัตรา ผู้ดูแลเด็ก ๘ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และได้ดำเนินสรรหาตามกระบวนการ เช่น การประชาสัมพันธ์การรับโอน และการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกรม ฯ แต่ไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลได้ เนื่องจากบางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขันรายใดได้เลือกมาบรรจุแต่งตั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย หรือไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น หรือมีการเรียกบรรจุหมดบัญชีแล้ว จึงทำให้มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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 และอุปสรรคขององค์กร 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 เกิดจาก

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล และพื้นที่ใกล้เคียงองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๒.	๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต	๓. มีภาระหนี้สิน
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	๔. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๕. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๖. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย	๖. อาคารสำนักงานคับแคบ
๗. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้	๗. วัสดุครุภัณฑ์ไม่เพียงพอต่อบุคลากร
๘. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน	
๙. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร	

๑๐. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กร อย่างเสมอภาคกัน ๑๑. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	
โอกาส	อุปสรรค
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิด ความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลใน ฐานะตัวแทน ๔. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลดี ๕. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๖. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การ บริหารส่วนตำบลทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติ ของประชาชนได้ดี ๗. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๘. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมี บทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุ เป้าประสงค์	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยาก ของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๕. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติ พี่น้อง ๖. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ๗. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ได้กำหนดภารกิจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๕)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	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. 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	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๕)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	หมายเหตุ
๑.๖ งานนิติการและการพาณิชย์ - งานนิติกร - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการให้เช่าและทรัพย์สิน - งานการพาณิชย์ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๘ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานปศุสัตว์	๑.๖ งานนิติการและการพาณิชย์ - งานนิติกร - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการให้เช่าและทรัพย์สิน - งานการพาณิชย์ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๘ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานปศุสัตว์	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้งงบประมาณ รายรับรายจ่ายประจำปี - งานตรวจสอบหลักฐานเกี่ยวกับการเงิน - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานรายงานแสดงฐานะทางการเงินและบัญชี - งานรายงานทางการเงินและบัญชีทั่วไป ของส่วนราชการและบัญชีรายได้แผ่นดิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้งงบประมาณ รายรับรายจ่ายประจำปี - งานตรวจสอบหลักฐานเกี่ยวกับการเงิน - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานรายงานแสดงฐานะทางการเงินและบัญชี - งานรายงานทางการเงินและบัญชีทั่วไป ของส่วนราชการและบัญชีรายได้แผ่นดิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๕)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	หมายเหตุ
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า และรายได้อื่นๆ - งานพัฒนาปรับปรุงรายได้งานควบคุมกิจการค้าและค่าประกัน - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ - งานออกหมายเรียกและออกหนังสือเชิญพบกิจการค้า - งานตรวจสอบและประเมินภาษี - งานการนำส่งเงินรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ (การจัดหา จัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซมและการบำรุงรักษา) - งานการจัดทำบัญชีและทะเบียนพัสดุ - งานเก็บเอกสารสำคัญหลักฐานรวมถึงเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า และรายได้อื่นๆ - งานพัฒนาปรับปรุงรายได้งานควบคุมกิจการค้าและค่าประกัน - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ - งานออกหมายเรียกและออกหนังสือเชิญพบกิจการค้า - งานตรวจสอบและประเมินภาษี - งานการนำส่งเงินรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ (การจัดหา จัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซมและการบำรุงรักษา) - งานการจัดทำบัญชีและทะเบียนพัสดุ - งานเก็บเอกสารสำคัญหลักฐานรวมถึงเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณาการ - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานควบคุมการก่อสร้างถนนสะพาน รางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานธุรการประจำส่วนโยธา - งานควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล และยานพาหนะ - งานจัดทำบันทึกข้อมูลทางด้านการก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานออกแบบ งานเขียนแบบและคัดลอกแบบแปลนของอาคาร เชื้อนสะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ - งานเขียนแผนที่ต่างๆ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณาการ - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานควบคุมการก่อสร้างถนนสะพาน รางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานธุรการประจำส่วนโยธา - งานควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล และยานพาหนะ - งานจัดทำบันทึกข้อมูลทางด้านการก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานออกแบบ งานเขียนแบบและคัดลอกแบบแปลนของอาคาร เชื้อนสะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ - งานเขียนแผนที่ต่างๆ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๕)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	หมายเหตุ
- งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมพร้อมจัดเก็บและทดลองคุณภาพวัสดุ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตกแต่งสถานที่ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า เป็นต้น รวมถึงกิจการประปา - งานซ่อมแซมบำรุงรักษา ไฟฟ้าและประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานการพัฒนาโครงข่ายการคมนาคมขนส่ง - งานด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของจังหวัด - งานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ยากจน ด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ทูพพลภาพ และผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์ ๔.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า เด็กนักเรียนยากจนด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	- งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมพร้อมจัดเก็บและทดลองคุณภาพวัสดุ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตกแต่งสถานที่ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า เป็นต้น รวมถึงกิจการประปา - งานซ่อมแซมบำรุงรักษา ไฟฟ้าและประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานการพัฒนาโครงข่ายการคมนาคมขนส่ง - งานด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของจังหวัด - งานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ยากจน ด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ทูพพลภาพ และผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์ ๔.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า เด็กนักเรียนยากจนด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๕)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	หมายเหตุ
- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็กและเยาวชน ๔.๓ งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา สาธารณสุข	- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็กและเยาวชน ๔.๓ งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา สาธารณสุข	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิชาการเกษตร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๙	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	คนงานทั่วไป (ยาม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
๒๔	พนักงานดับเพลิง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
	ฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๒๕	หัวหน้าฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นักสันทนการ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำเตย								
๒๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๐	ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังไฮหนองกง								
๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๓	ครู (คศ.๑/คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองยาว								
๓๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนค้อ								
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๘	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวรรค์								
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๐	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสามัคคีธรรม								
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๓	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดไตรรัตนาราม								
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๖	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งมน								
๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๙	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๕๐	หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		อัตรากำลังเดิม	ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๔	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕๕	คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
๕๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๖๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘	พนักงานขับรถขนถ่ายมูลสัตว์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๖๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๐	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗๑	นายช่างโยธา (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗๓	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๔	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๕	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๖	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๘	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๙	พนักงานขับรถขนถ่ายมูลสัตว์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๑	พนักงานจดมาตรน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๘๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘๓	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๘๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
		๙๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	+๑๐	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๓๘,๗๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐	๘๒๗,๕๒๐	๘๔๘,๗๖๐	๘๗๐,๗๒๐	(๕๓,๒๓๐)	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)																				
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๙,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๕๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๕๓๕,๗๒๐	๕๔๘,๙๒๐	๕๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)	
๖	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๙,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)	
๗	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๘,๒๔๐	(๑๘,๘๔๐)	
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑	๓๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๒๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐,๗๘๐)	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๑	๑	๒๔๗,๙๐๐	๒๔๗,๙๐๐	๒๔๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ทำหนังสือเพิ่ม	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๒๗๗,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๒๘๖,๘๐๐	๒๘๕,๖๘๐	๓๐๗,๙๒๐	(๒๓,๑๔๐)	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๘,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๕๒๐	๑๘๗,๘๘๐	๑๙๗,๘๐๐	(๑๓,๙๐๐)	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๔๑,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๔๙,๙๒๐	๑๖๗,๖๐๐	๑๗๖,๐๐๐	(๑๕,๙๔๐)	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	๑	๑	๑๘๐,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๕๘๐	๑๙๕,๘๘๐	๒๐๓,๔๐๐	(๑๕,๐๕๐)	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	๑	๑	๑๗๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๔๐๐	๑๙๒,๘๔๐	๒๐๐,๖๔๐	(๑๔,๘๔๐)	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๔๔,๗๒๐	๑๖๙,๓๒๐	๑๘๙,๒๘๐	ว่างเดิม	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๕๐,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๗๒๐	๑๖๖,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	(๖,๕๒๐)	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๑๘	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๙	คนงานทั่วไป (ยาม)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๐	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๑	คนสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๒	พนักงานขับรถบรรทุกหน้า	-	๒	-	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๓	พนักงานดับเพลิง	-	๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
ฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																				
๒๔	หัวหน้าฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม	
๒๕	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๑	๑	๓๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๔๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐,๗๘๐)	
๒๖	นักสนับสนุนการ	ช.ก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๔๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	(๓๔,๑๐๐)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรง ที่คาดว่าจะต้องจ่าย ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	๑	๑	๑๗๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๗,๖๐๐	๑๙๑,๐๔๐	๑๙๘,๗๒๐	(๑๔,๗๑๐)		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำเดย																				
๒๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๙	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๐	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๑	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๔๙,๘๐๐	๕๖,๔๐๐	๖๓,๒๔๐	เงินอุดหนุน+สมทบ		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังไฮหนองกุ้ง																				
๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม	
๓๔	ครู	คศ.๑/คศ.๒	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๕,๒๘๐	๑๘๑,๐๔๐	เงินอุดหนุน+สมทบ		
๓๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๕,๒๘๐	๑๘๑,๐๔๐	เงินอุดหนุน+สมทบ		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหมองขาว																				
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	งท้องถิ่นจ่าย		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป้นค้อ																				
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๓๙	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนสวรรค์																				
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๔๑	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๑๔,๒๘๐	ว่างเดิม		
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	เงินอุดหนุน		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสามัคคีธรรม																				
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๔๔	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๔๘,๐๐๐	๕๔,๔๘๐	๖๑,๒๐๐	เงินอุดหนุน+สมทบ		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดไตรรัตนาราม																				
๔๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๔๗	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๔๘	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๕๗,๒๔๐	๖๔,๐๘๐	๗๑,๑๖๐	เงินอุดหนุน+สมทบ		
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๕๗,๒๔๐	๖๔,๕๖๐	๗๑,๓๖๐	เงินอุดหนุน+สมทบ		
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๕๕,๕๖๐	๖๒,๔๐๐	๖๙,๔๘๐	เงินอุดหนุน+สมทบ		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งมน	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนเงินอุดหนุน
		คศ.๓	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๕	ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๐,๗๒๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๕๖	หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ป.ก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	(๒๐,๔๔๐)
๕๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๓๖๐	๘,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๘,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๘,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๐	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๑	คนงานประจักษ์ขยะ	-	๖	๖	๖๘๘,๐๐๐	๐	๖	๖	๖	-	-	-	๐	๐	๐	๖๘๘,๐๐๐	๖๘๘,๐๐๐	๖๘๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองคลัง (๐๔)																			
๕๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๘,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐	๘,๖๐๐	๑๙๓,๖๔๐	๒๐๓,๒๔๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๔๒๐)
๕๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๕,๑๖๐	๒๒๒,๘๔๐	๒๓๐,๕๒๐	(๑๗,๒๔๐)
๕๕	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๑	๑	๒๐๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๒,๕๒๐	๒๒๐,๒๐๐	๒๒๗,๘๘๐	(๑๗,๕๒๐)
๕๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๘,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๒๐)
๕๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๑๔๖,๖๒๐	๑๕๒,๘๔๐	๑๕๘,๘๔๐	(๑๑,๗๒๐)
๕๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๓๒๐	๑๘๕,๓๒๐	(๑๓,๗๒๐)
อุทกจ้างประจำ																			
๕๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๕๒,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๘๖๐	๒๗๑,๕๐๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๑,๐๒๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๖๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๘,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๓๒๐	๑๘๒,๔๐๐	๑๘๙,๗๒๐	(๑๔,๐๔๐)
๖๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๖๘,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๑๖๐	๑๘๒,๒๔๐	๑๘๙,๔๘๐	(๑๔,๐๒๐)
๖๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๗,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๕๒๐	๑๗๗,๓๖๐	(๑๓,๑๓๐)
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๐,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๘,๐๐๐	๑๘๕,๒๐๐	๑๙๒,๖๔๐	(๑๔,๒๓๐)
๖๔	พนักงานขับรถรับส่งส่วนกลาง	-	๑	๑	๑๕๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๑๒๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๗๒,๓๒๐	(๑๒,๗๕๐)

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
กองช่าง (๐๕)																				
๖๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	(๓๙,๖๓๐)	ว่างเต็ม	
๖๖	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๘,๓๒๐	๓๙๔,๓๒๐	๓๙๔,๓๒๐	ว่างเต็ม		
๖๗	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม		
๖๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๒๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๕๒๐	(๒๒,๕๒๐)		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๖๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๔,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๖๓,๐๘๐	(๑๒,๐๖๐)		
๗๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๖๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๗๕,๔๔๐	๑๘๖,๕๒๐	๑๘๙,๘๔๐	(๑๔,๐๔๐)		
๗๑	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑๗๐,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๗,๓๖๐	๑๘๘,๕๖๐	๑๙๒,๐๐๐	(๑๔,๒๓๐)		
๗๒	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๕๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๗๒,๓๒๐	(๑๒,๗๘๐)		
๗๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๔๐๐	๑๖๒,๔๐๐	๑๗๑,๘๔๐	(๑๒,๘๔๐)		
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๗๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔,๐๐๐)		
๗๕	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔,๐๐๐)		
๗๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔,๐๐๐)		
๗๗	พนักงานจมน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔,๐๐๐)		
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																				
๗๘	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม		
๗๙	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๖,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๘๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๖๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๗๒๐	๑๖๗,๕๒๐	๑๗๔,๐๐๐	๑๘๐,๔๐๐	(๑๓,๔๐๐)		
๘๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๗,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๑๒๐	๑๗๖,๑๒๐	(๑๓,๑๒๐)		
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																				
๘๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๔๑,๒๔๐	๒๔๙,๐๔๐	๒๕๖,๐๐๐	(๑๙,๔๘๐)		
รวม				๑๐๒	๘๑	๑๕,๓๗๐,๐๘๐	๔๑๔,๐๐๐	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	+	๑๐	๙๕๑,๗๒๐	๙๕๒,๔๖๐	๓๗,๑๔๗,๙๖๐	๓๗,๒๘๙,๘๖๐	๓๘,๓๒๗,๗๖๐			
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																				
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
งบประมาณรายจ่ายประจำปี																				
คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				

ปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

รองปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.) (๑)

สำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

กองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

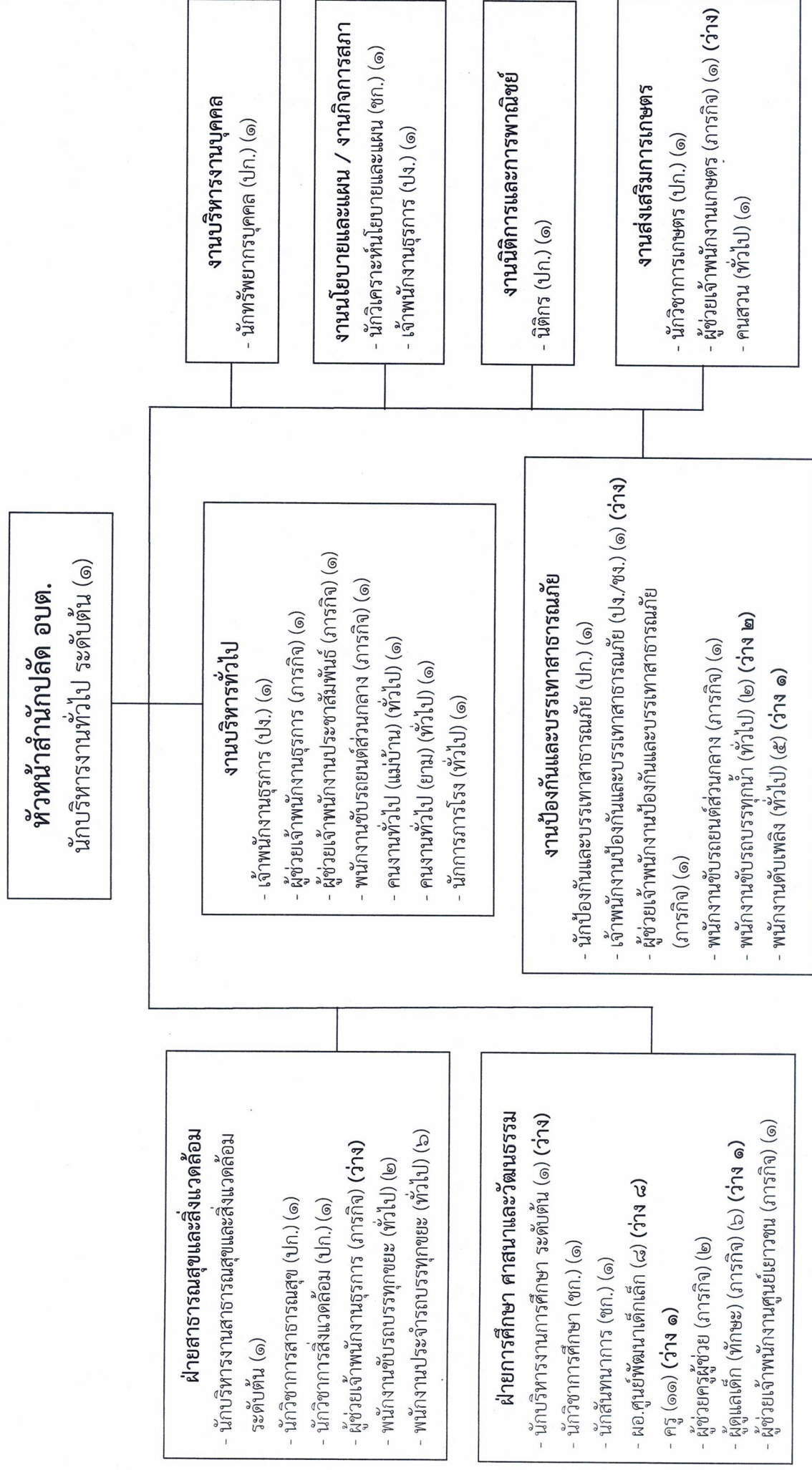
- ๑. ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๒. ฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓. งานบริหารทั่วไป
- ๔. งานบริหารงานบุคคล
- ๕. งานนโยบายและแผน
- ๖. งานนิติการและการพาณิชย์
- ๗. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๘. งานกิจการสภา
- ๙. งานส่งเสริมการเกษตร

- ๑. งานการเงิน
- ๒. งานบัญชี
- ๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๔. งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน

- ๑. งานก่อสร้าง
- ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓. งานประสานสาธารณูปโภค
- ๔. งานผังเมือง

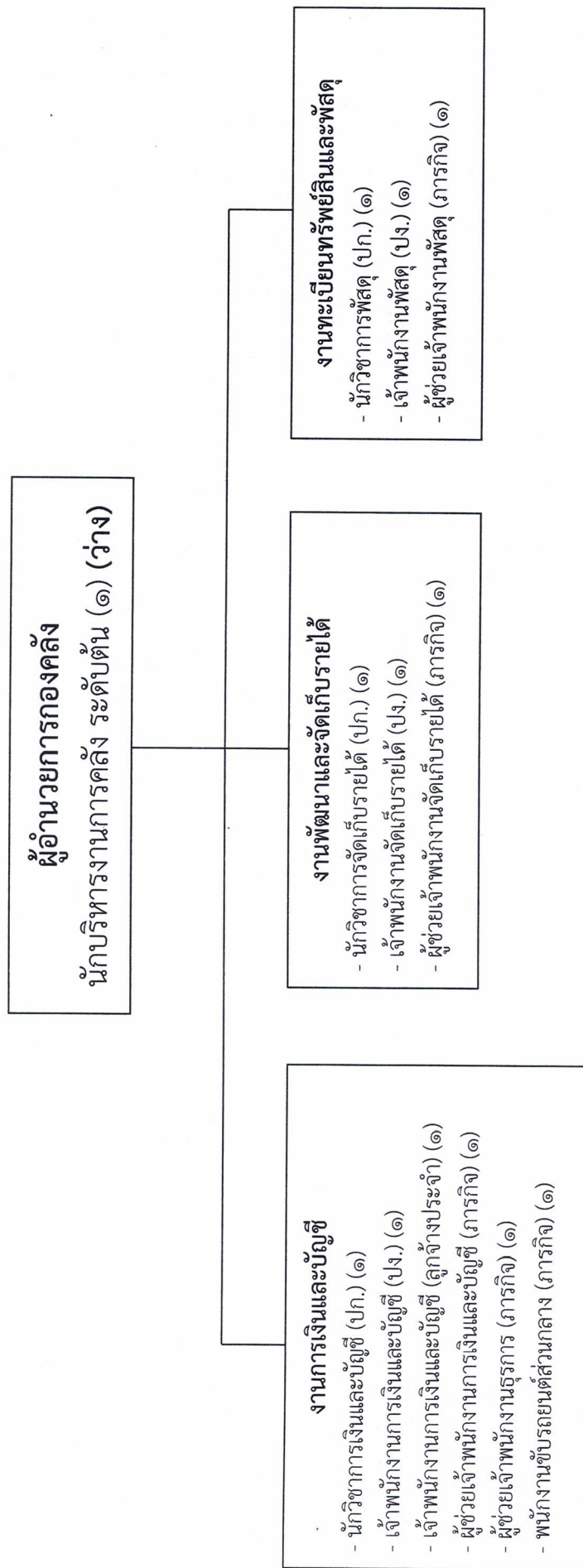
- ๑. งานสังคมสงเคราะห์
- ๒. งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- ๓. งานพัฒนาชุมชน

โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย



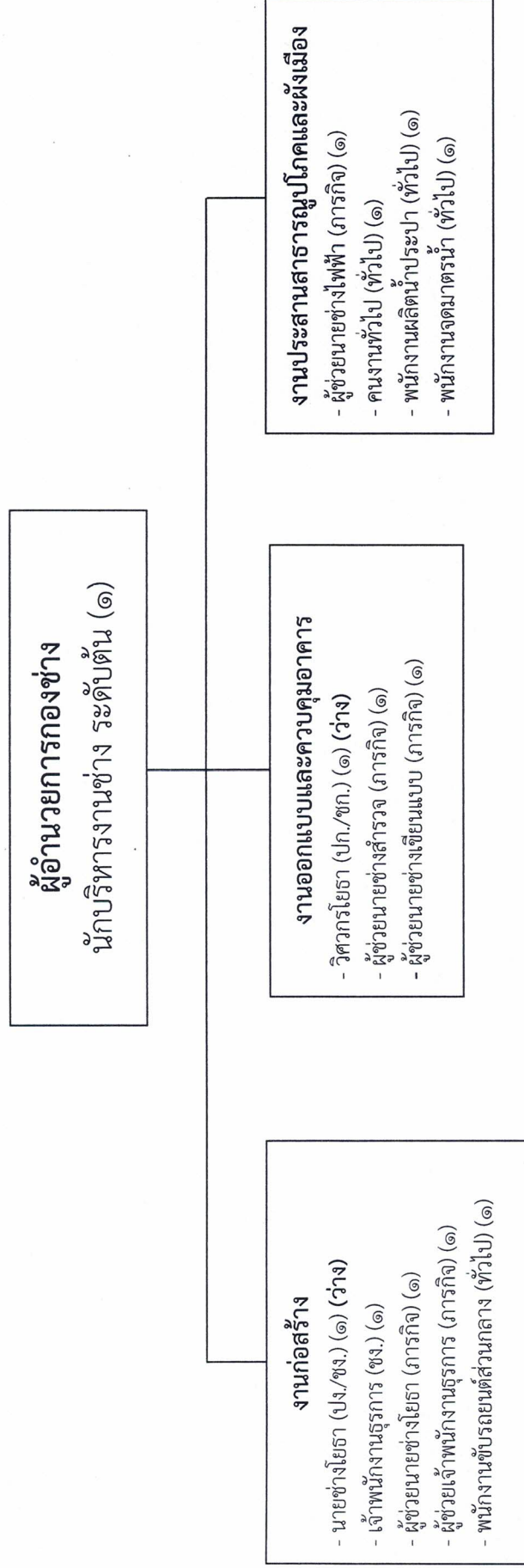
ระดับ จำนวน	อำนาจการต้น	คศ.๓	คศ.๒	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๓	๓	๑๖	๑๖	๓	๓	-	๑๖	๑๕

โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย



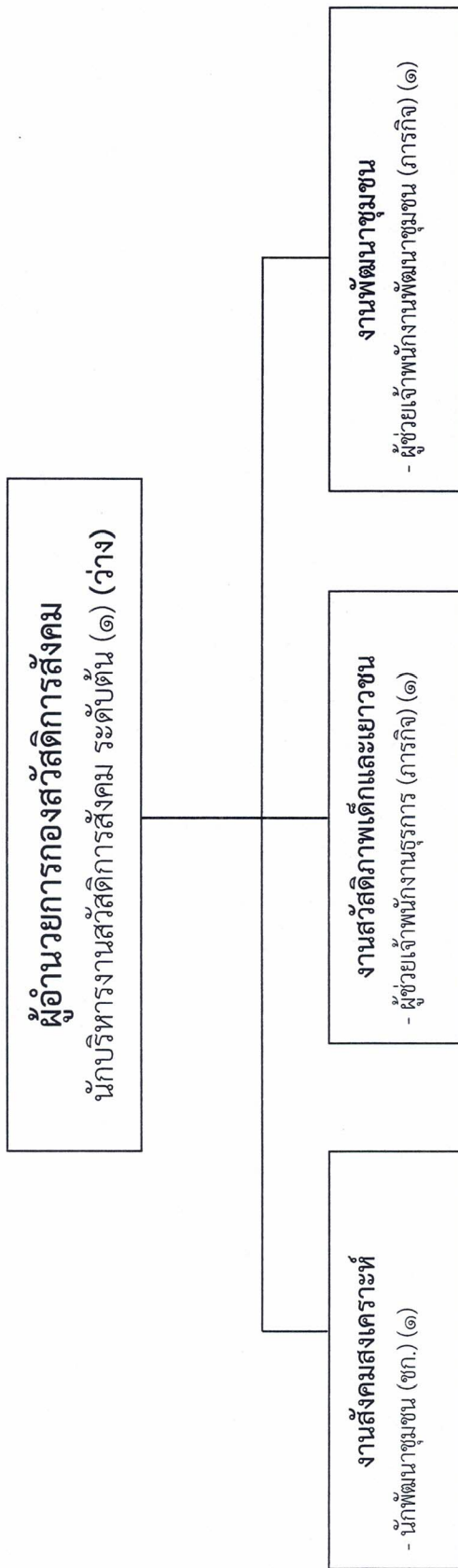
ระดับ	อำนาจการต้น	จำนวน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑	-	๓	-	๓	๑	๕	-

โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย



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

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย



ระดับ	จำนวน	จำนวนการต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	-	-	-	-	๒	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน...ของการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง ตำแหน่ง เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	สิบตำรวจเอก ธรณินทร์ โคดสา	ป.โท	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗,๐๐๐	
๒	นายจักรภาพ นางนันทา	ป.โท	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓,๕๐๐	
สำนักปลัด อบต. (๑๑)										
๓	นายณพจร จันทะสุน	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓,๕๐๐	-
๔	นายดิษฐ์พงศ์ โฉมยา	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๐,๑๒๐	-
๕	นายณพัต วงศ์เกื้อทาน	ป.โท	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕,๒๒๐	-
๖	นายธนาวุฒิ กองวงษา	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑๑	นิติกร	ป.ก.	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑๑	นิติกร	ป.ก.	๒๐,๑๒๐	-
๗	นายมานะศักดิ์ แสนสมารณ	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๑๘,๘๔๐	-
๘	จำเอกอติศักดิ์ ไกรอุบล	ป.โท	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๓๐,๗๕๐	-
๙	-	-	-	-	-	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑๑	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ชก.	-	กำหนดเพิ่ม
๑๐	นางสาวจิราพรณ มหาราช	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๓,๗๕๐	-
๑๑	พันจ่าเอก วรศักดิ์ คำทุ่ง	ป.รท.	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๒๓,๑๔๐	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๒	นางสาวณิษฐา จัปภา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓,๙๐๐	-
๑๓	นางนงนรีรักษ์ ต้นเคน	ป.โท	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๕,๙๕๐	-
๑๔	นายงามพล เคนจันทร์	ป.รล.	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	๑๕,๐๕๐	-
๑๕	นายบรรลือศักดิ์ เคนจันทร์	ป.รล.	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	๑๔,๘๕๐	-
๑๖	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	-	-	(ว่างเดิม)
๑๗	นายอรุณ นันสา	ป.รล.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๒,๕๒๐	-
พนักงานจ้างทั่วไป										
๑๘	นางศรียา ทวงศ์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	-	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	๙,๐๐๐	-
๑๙	นายยัน เคนจันทร์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป (ยาม)	-	-	คนงานทั่วไป (ยาม)	-	๙,๐๐๐	-
๒๐	นายสุริยา ฮตบุญเรือง	ป.รล.	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๙,๐๐๐	-
๒๑	นายท่านอง มาเมฆ	ม.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๙,๐๐๐	-
๒๒	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกทุกน้ำ	-	-	(ว่างเดิม)
๒๓	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกทุกน้ำ	-	-	(ว่างเดิม)
๒๔	นายศรีณัฏฐ์ ขายผ้าย	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	-
๒๕	นายวินิจ ลิ้นทะ	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	-
๒๖	นายศรีพร นันสา	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	-
๒๗	นายจันทร์ วงศ์ลา	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	-
๒๘	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	(ว่างเดิม)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรา : กาลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มเติมอื่นๆ		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมอื่นๆ	
ฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๒๙	-	-	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๗-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๗-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	-	-	(ว่างเดิม)
๓๐	นางสาวณัฏฐิศา พาส	ป.โท	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๐,๙๕๐	-	-	
๓๑	นายบุญญานันท์ ภาณุพงศ์	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ชก.	๓๔,๑๐๐	-	-	
๓๒	นายเสกสรรค์ รัตนจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	๑๔,๙๐๐	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำเตย												
๓๓	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๔	นางมา นันสา	ป.โท	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๕	ครู	คศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๕	ครู	คศ.๓	๓๑,๔๐๐	-	-	
๓๕	นางสาววิไลรัตน์ พงษ์	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๒	ครู	คศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๒	ครู	คศ.๒	๒๙,๘๖๐	-	-	
๓๖	นางอังคณา โคตร	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๔	ครู	คศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๔	ครู	คศ.๒	๒๙,๙๕๐	-	-	
๓๗	นางสาวกณีนภา คูอภิวันชัย	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕,๐๒๐	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังไฮหนองกุง												
๓๘	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๙	-	-	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๐	ครู	คศ.๓/คศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๐	ครู	คศ.๓/คศ.๒	-	-	-	(ว่างเดิม)
๔๐	นางรุ่งฤดี วงษ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๔,๕๐๐	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองยาว												
๔๑	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๒	นางสาวกนกนภพร ชัยเทศ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๕,๐๐๐	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพ้นศรี												
๔๓	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๔	นางสไบเพร นันสา	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๙	ครู	คศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๙	ครู	คศ.๒	๒๙,๒๒๐	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพ้นสวรรค์												
๔๕	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๖	นางสมบอง ไชยรัตน์	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๗	ครู	คศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๗	ครู	คศ.๒	๒๙,๙๕๐	-	-	
๔๗	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสามัคคีธรรม												
๔๘	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๙	นางสาวอังษรา พงษ์	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๖	ครู	คศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๔๖	ครู	คศ.๒	๓๐,๐๖๐	-	-	
๕๐	นางมิ่งขวัญ เสนาช่วย	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔,๘๘๐	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดไทรรัตนาราม												
๕๑	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๒	นางกุลวรา วงศ์ศรีลา	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๔	ครู	คศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๔	ครู	คศ.๒	๒๙,๘๕๐	-	-	
๕๓	นางเตือนใจ แก้วหาวงค์	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๑	ครู	คศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๑	ครู	คศ.๒	๓๐,๒๗๐	-	-	
๕๔	นางนิตยา คนครอง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕,๖๒๐	-	-	
๕๕	นางเยาวลักษณ์ สิงห์แพง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕,๖๖๐	-	-	
๕๖	นางอรุณภรณ์ คำมูล	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕,๔๙๐	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งมน												
๕๗	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๘	นางสาวดารณี มอญบุญ	ป.โท	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๘	ครู	คศ.๓	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๘	ครู	คศ.๓	๓๓,๐๒๐	-	-	
๕๙	นางวลี มิสดา	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๓	ครู	คศ.๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๓	ครู	คศ.๒	๓๐,๓๔๐	-	-	
ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๖๐	นายธำนิษฐ์ กี่ลี	ป.โท	๑๙-๓-๐๑-๖๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๖๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๒,๔๕๐	๑,๕๐๐	-	
๖๑	นางสาววรรณภา หายชนะ	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑๙-๓-๐๑-๖๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๐,๔๔๐	-	-	
๖๒	นายพงษ์ธร ปานทอง	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ป.ก.	๑๙-๓-๐๑-๖๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ป.ก.	๑๕,๐๖๐	-	-	
๖๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๔	นายโจสวรรค์ บุตรพรา	ป.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๙,๐๐๐	-	-	
๖๕	นายพัชรพงศ์ สว่างภู	ม.๓	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๙,๐๐๐	-	-	
๖๖	นายชัย แก้วหาวงค์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	-	-	
๖๗	นายสมศรี ดาลี	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	-	-	
๖๘	นายพลพล มาลี	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	-	-	
๖๙	นายภาค ทุมทั	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	-	-	
๗๐	นายผจญ ไมตรี	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	-	-	
๗๑	นายทองสมัย ราชมา	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
กองคลัง (๐๔)												
๗๒	-	-	๑๙-๓๐-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๙-๓๐-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	-	-	-	(ว่างเดิม)	
๗๓	นางสาวปาริชาติ เลื่อนไชย	ป.ตรี	๑๙-๓๐-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑๙-๓๐-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๕,๕๒๐	-	-		
๗๔	นางสาวจิรรัตน์ คำไพ	ป.ตรี	๑๙-๓๐-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑๙-๓๐-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑๗,๒๕๐	-	-		
๗๕	นางสาวพิติธิตา พุมประเสน	ป.ตรี	๑๙-๓๐-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๑๙-๓๐-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๑๗,๕๗๐	-	-		
๗๖	นางสาวพนธิดา ไชยเดช	ป.ส.	๑๙-๓๐-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๑๙-๓๐-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๑,๕๑๐	-	-		
๗๗	นางสาวกุลพลสอน สุขพันธ์	ป.วส.	๑๙-๓๐-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑๙-๓๐-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๑,๗๐๐	-	-		
๗๘	นายมาตกร วงค์แก้ว	ป.วส.	๑๙-๓๐-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๙-๓๐-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๓,๗๖๐	-	-		
ลูกจ้างประจำ												
๗๙	นางสุภาวดี พิมพ์กลาง	ป.วส.	ล ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ล ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๘๐	นางสาวกัลชนา ศรีแก้วน้ำใส	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๔,๐๔๐	-	-		
๘๑	นางสาวอริยลักษณ์ พรมใจ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑๔,๐๒๐	-	-		
๘๒	นายจักรชัย เคนจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๓,๑๓๐	-	-		
๘๓	นางสาวดวงอ้อ ยงทอง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๔,๒๓๐	-	-		
๘๔	นายระเียต ทุมทิ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	๑๒,๗๕๐	-	-		
กองช่าง (๐๕)												
๘๕	นายยอดชาย พันแสน	ป.โท	๑๙-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑๙-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๓๙,๖๓๐	-	-		
๘๖	-	-	๑๙-๓๐-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ท.ก.	๑๙-๓๐-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	-	-	-	(ว่างเดิม)	
๘๗	-	-	๑๙-๓๐-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๑๙-๓๐-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	-	-	-	(ว่างเดิม)	
๘๘	นางดวงใจ แคมชัยสงค์	ป.โท	๑๙-๓๐-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ข.ง.	๑๙-๓๐-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๒,๙๒๐	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๘๙	นางสาวณัฏฐาภรณ์ ต้นป่า	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๑,๕๐๐	-	-		
๙๐	นายทุนศักดิ์ เคนจันทร์	ป.วส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑๒,๗๕๐	-	-		
๙๑	นายอิธิส ทุมทิ	ป.วช.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑๔,๒๑๐	-	-		
๙๒	นายวินัย อัคราพนี	ป.วส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑๔,๐๕๐	-	-		
๙๓	นางสาวมณฑิลา คำคู่	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๒,๘๙๐	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป												
๙๔	นายเมธี เพ็ชรพรม	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๙,๐๐๐	-	-		
๙๕	นายพิพัฒน์ สิมดา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	๙,๐๐๐	-	-		
๙๖	นายรัตนา ชาวสอาด	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	๙,๐๐๐	-	-		
๙๗	นายกิตติพงษ์ เคนจันทร์	ป.ตรี	-	พนักงานจมนวดตัวร้อน	-	-	พนักงานจมนวดตัวร้อน	๙,๐๐๐	-	-		

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)												
๔๘	-	-	๑๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	-	-	-	(ว่างเดิม)
๔๙	นายปริญญา เมื่องพลงาม พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปตรี	๑๔-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๔-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๖,๔๖๐	-	-	
๑๐๐	นางสาวพรพรรณ ดวนสี	ปตรี	-	ผู้ช่วยเจ้านักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้านักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓,๔๐๐	-	-	
๑๐๑	นางสาวกมลวิภา ตันัก	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้านักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้านักงานธุรการ	-	๑๓,๑๐๐	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๑๐๒	นางสาวพวงมาลัย เหลาศรี	ป.โท	๑๔-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๔-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๔,๔๘๐	-	-	
รวมกรอบอัตราค่าจ้างเดิม ๔๒ อัตรา												
รวมกรอบอัตราค่าจ้างใหม่ ๑๐๒ อัตรา												

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรโดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการก็ได้ เช่น การ ปฐมนิเทศการฝึกอบรม 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 ลูกจ้าง
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

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายไพศาล เคนจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
สังกัด สำนักปลัด

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
สังกัด ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักปลัด

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบกำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตยจึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ทั้งนี้ สามารถขอคู่มือหรือสอบถามเพิ่มเติมได้ที่ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย โทร ๐ ๔๒๑๙ ๐๑๘๓ หรือ ที่เว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย www.khamtoei.go.th

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายไพศาล เคนจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

ที่ นพ.๗๒๔๐๑/- วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

เรื่องเดิม

ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตยจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

ข้อเท็จจริง

- คู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

/ข้อเสนอเพื่อพิจารณา...

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ
๒. กำหนดวันประชุมเพื่อพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ
๓. ให้หัวหน้าส่วนราชการที่จะขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ส่งปริมาณงานเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงาน ตามแบบที่กำหนด ทั้งนี้ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นายดิษพงศ์ โนมยา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

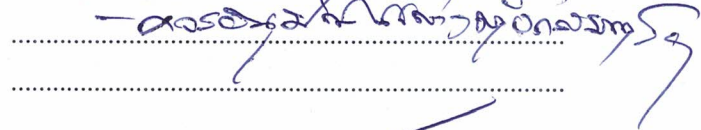
.....
.....



(นายนพรุจ จันทะลุน)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัด อบต.



(นายจักรภพ นางค์หา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ดร.พงษ์ศักดิ์ พล นร
.....
.....



สืบทารวจเอก

(ธรรณิษฐ์ โคตสา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

พิจารณาแล้ว

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ

เนื่องจาก.....



(นายไพศาล เคนจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

สำเนาฉบับ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

ที่ ๑๗๒ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล
ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง
ปัจจุบัน และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล
โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ
ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้ง
ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณ
ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายไพศาล เคนจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

..... ปลัด อบต

..... รองปลัดทน.ตป/นอ.กค.

..... ทน.ส่วน/นอ.กอง

..... พิมพ์/ทาบ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ -

ที่ นพ ๗๒๔๐๑/-

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ที่ ๑๘๒/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การเตรียมการวางแผนการกำหนดอัตรากำลังใหม่ของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการ ฯ เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ตั้งแต่เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย และขอให้คณะกรรมการ ฯ เตรียมเอกสารสถิติปริมาณงานในสายงานที่ต้องการปรับปรุงตำแหน่งหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มส่งให้เลขานุการก่อนวันประชุมด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

ประธานกรรมการ

(นายไพศาล เคนจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

- ทราบ -

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ผู้อำนวยการกองคลัง

๔. ผู้อำนวยการกองช่าง

๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

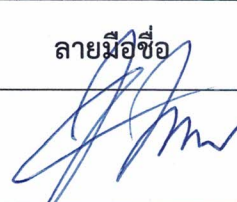
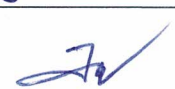
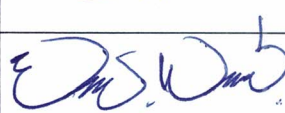
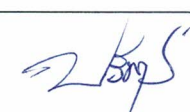
๗. นักทรัพยากรบุคคล

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายไพศาล เคนจันทร์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	
๒	ส.ต.อ.ธรรณิษฐ์ โคตสา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๓	นายจักรภพ นาวงศ์หา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๔	นางสาวจิตติธิดา ทุมประเสน	นักวิชาการพัสดุ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	
๕	นายยอดชาย พันแสน	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๖	นายปรีชญ์ เมืองพลงาม	นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	
๗	นายนพรุจ จันทะลุน	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	
๘	นายดิษพงศ์ โฉมยา	นักทรัพยากรบุคคล	

บันทึกถายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

ผู้มาประชุม ๘ คน

ลำดับที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง	ตำแหน่งในที่ประชุม
๑	นายไพศาล เคนจันทร์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒	ส.ต.อ.ธรรณิษฐ์ โคตสา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓	นายจักรภพ นาววงศ์หา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔	นางสาวจิตติธิดา ทุมประเสน	นักวิชาการพัสดุ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕	นายยอดชาย พันแสน	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖	นายปรีชญ์ เมืองพลงาม	นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗	นายนพรุจ จันทะลุน	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๘	นายดิษพงศ์ โฉมยา	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

เปิดประชุม

เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม ประธานในที่ประชุมกล่าวเปิดประชุมและดำเนินการตามระเบียบ
วาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

นายไพศาล เคนจันทร์
(นายก อบต.)

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ที่ ๑๘๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามรายชื่อ
ดังต่อไปนี้

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

- คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายไพศาล เคนจันทร์
(นายก อบต.)

- ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตยจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผมจึงขอเชิญนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงานให้ที่ประชุมทราบครับ

นายดิษพงศ์ โฉมยา
(นักทรัพยากรบุคคล)

- การจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบนี้ ตามหนังสือชักซ้อมกำหนดว่า ให้คงไว้ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่เดิมก่อน ถ้า อบต. ใดต้องการเพิ่มกอง ฝ่าย หรือกลุ่มงาน ต้องรอให้การจัดทำแผนอัตรากำลังฉบับหลักนี้ประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ก่อน จึงค่อยปรับปรุงแผนต่อไป หากส่วนราชการใดมีบุคลากรไม่เพียงพอกับภารกิจที่ได้รับ ก็สามารถกำหนดตำแหน่ง (เปิดกรอบ) เพิ่มเติมได้
- ได้มีหนังสือแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริง ในระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา เพื่อประกอบการพิจารณาขอกำหนดเพิ่ม/ลดกรอบตำแหน่ง โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีครับ

นายไพศาล เคนจันทร์
(นายก อบต.)

- หัวหน้าส่วนราชการท่านใดต้องการขอตำแหน่งใหม่/หรือต้องการปรับลดกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ขอให้แจ้งในที่ประชุมเพื่อพิจารณาร่วมกันครับ

นายณพรุจ จันทะสุน
(หน.สำนักปลัด อบต.)

- ในส่วนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (สำนักปลัด) มีภารกิจที่ต้องดูแลพี่น้องประชาชนในพื้นที่ถึง ๑๘ หมู่บ้าน ซึ่งปัจจุบันจำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอ
- และฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (สำนักปลัด) มีภารกิจที่ต้องดูแลรับผิดชอบงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมทั้งงานควบคุมป้องกันโรค งานรักษาความสะอาดและ

สุขภาพสิ่งแวดล้อม ซึ่งปัจจุบันฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านงานเอกสาร การรวบรวมข้อมูลต่างๆ

สำนักปลัดจึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง ดังนี้ครับ

พนักงานส่วนตำบล

๑) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

นางสาวทิตติตา ทุมประเสน กองคลัง ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มค่ะ
(นักวิชาการพัสดุ)

นายยอดชาย พันแสน - กองช่าง ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มครับ
(ผอ.กองช่าง)

นายปรีชญ์ เมืองพลงาม - จากการพิจารณาปริมาณงานที่เป็นภารกิจของกองสวัสดิการกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ซึ่ง
(นักพัฒนาชุมชน) ไม่เพียงพอครับ จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้ครับ

พนักงานส่วนตำบล

๑) เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

นายไพศาล เคนจันทร์ - ท่านใดมีเรื่องเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่
(นายก อบต.)

ส.ต.อ.ธรณินทร์ โคตสา - ผมเห็นด้วยกับหัวหน้าส่วนทุกท่านที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เพียงพอกับ
(ปลัด อบต.) ภารกิจของ อบต.คำเตยครับ แต่การจัดทำแผนอัตรากำลัง ฯ และการขอเปิดกรอบเพิ่มเติมจะต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี แต่เท่าที่ผมพิจารณาจากร่างแผนอัตรากำลังที่นักทรัพยากรบุคคลได้จัดทำมา ภาระค่าใช้จ่ายของ อบต.คำเตย จะอยู่ที่ประมาณร้อยละ ๒๗ ครับ ซึ่งถ้ากำหนดเพิ่มอีก ๓ ตำแหน่งภาระค่าใช้จ่ายก็น่าจะยังไม่เกินร้อยละ ๓๐ ครับ

นายไพศาล เคนจันทร์ - สำหรับการพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามที่หัวหน้าสำนักปลัด
(นายก อบต.) และ ผอ.กองสวัสดิการสังคม เสนอมานั้น ผมได้รับทราบเกี่ยวกับเหตุผลความจำเป็นและเห็นด้วยกับข้อเสนอดังกล่าว คณะกรรมการทุกท่านเห็นชอบหรือไม่ ผมขอมติที่ประชุมครับ

ที่ประชุม - ร่วมกันพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง และพิจารณาปริมาณงานตามที่ได้มีการเสนอขอ
กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

มติที่ประชุม - มติเป็นเอกฉันท์

เห็นชอบ ๗ เสียง

ไม่เห็นชอบ - เสียง

งดออกเสียง - เสียง

นายไพศาล เคนจันทร์
(นายก อบต.)

- เป็นอันว่ามติที่ประชุมเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) สรุปว่ามีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๓ ตำแหน่ง คือ

- | | | |
|-----------------------------|-----------------------------|---------|
| ๑. เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ | (สำนักปลัด) | ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | (ฝ่ายสาธารณสุข ฯ สำนักปลัด) | ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานธุรการ | (กองสวัสดิการสังคม) | ๑ อัตรา |

- ในขั้นตอนต่อไปจะเป็นหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคลในการรวบรวม และจัดเตรียมเอกสารเพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

นายไพศาล เคนจันทร์
(นายก อบต.)

- ที่ประชุมมีข้อซักถามหรือไม่ หากไม่มีผมขอปิดการประชุม

ที่ประชุม

- ไม่มี -

ปิดประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายดิษพงศ์ โนมยา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

สืบทารวจเอก



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ชรณินทร์ โคตสา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

แบบอนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น ของ อบต.	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่ (๑๑)	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด (๑๒)
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)		
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)
๑	สำนักงานปลัด อบต.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๙-๓๐-๑๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีภารกิจที่ต้องดูแลรับผิดชอบด้านป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยในเขตพื้นที่ทั้ง ๑๘ หมู่บ้าน และการให้ความ ช่วยเหลือในพื้นที่ตำบลข้างเคียง จึงมีความจำเป็นที่จะขอกำหนดตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้องค์กรสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒๔/๖	๑๔/๒	๑/-	-/๒๙	-/๕	ไม่อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	
๒	กองสวัสดิการ สังคม	เจ้าพนักงานธุรการ ๑๙-๓๐-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มี ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม การปกครองท้องถิ่นและความเจริญด้านอื่น โดย เป็นผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์กรอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน ทั้ง ด้านเบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ การลงทะเบียนเด็กแรกเกิด และ เศรษฐกิจชุมชน จึงต้องการบุคลากรเพิ่มเติม เพื่อมา ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ การพิมพ์หนังสือโต้ตอบ ระหว่างส่วนราชการหรือประสานงานกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง รวมทั้งช่วยเหลือในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ของกองสวัสดิการสังคม จึงมีความจำเป็นที่จะขอกำหนดตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒๔/๖	๑/๑	๑/-	-/๒	-/๒	ไม่อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	

แบบอนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ (๒)	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๓)	จำนวน (๔)	เหตุผลและ ความจำเป็น ของ อบต. (๕)	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่ (๑๑)	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด (๑๒)
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว) (ประจำ/ชั่วคราว)		
๓	ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักปลัด อบต.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย มีภารกิจที่ต้องดูแลรับผิดชอบงานด้านสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อมทั้งงานควบคุมป้องกันโรค งานรักษาความ สะอาดและสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม ซึ่งปัจจุบันฝ่าย สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้าน งานเอกสาร การรวบรวมข้อมูลต่างๆ เช่นการลงทะเบียน หนังสือรับ การลงทะเบียนหนังสือส่ง การบันทึกข้อมูล โปรแกรมกองทุนฯ และจัดเตรียมประชุมการจัดทำรายงาน การประชุมกองทุนหลักประกันสุขภาพอบต.คำเตย การ บันทึกข้อมูลทะเบียนสุนัขและแมว การบันทึกข้อมูล น้ำหนักขยะรายเดือน การจัดทำโครงการต่างๆ เก็บ รวบรวมเอกสาร การจัดทำทะเบียนครัวเรือน การจัดทำ บันทึกข้อความภายในส่วนราชการ การจัดทำฎีกาเบิก จ่ายเงินภายในฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การติดต่อ หนังสือราชการ จึงมีความจำเป็นที่จะขอกำหนดตำแหน่งพนักงาน ภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๒๔/๖	๑๔/๖	๓/-	-/๒๔	-/๘	ไม่อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	

สืบทอด
(ธนินทร์ โคตสา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

(นายไพศาล เคนจันทร์)

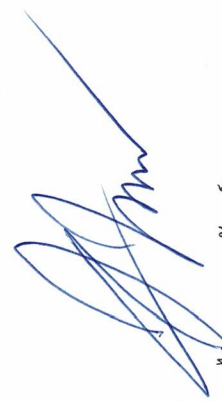
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

แบบอนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ (๓)	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๔)	ขออนุมัติ (๕)	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๖)	ส่วนราชการ (๗)	เหตุผลและ ความจำเป็น (๘)	ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่ (๙)	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด (๑๐)
๑	สำนักปลัด	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๑๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา	-	-	เพื่อรองรับภารกิจของ อบต. ที่เพิ่มมากขึ้น	ไม่อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	
๒	กองสวัสดิการสังคม	เจ้าพนักงานธุรการ ๑๙-๓-๐๑-๔๐๑๑-๐๐๑	กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา	-	-	เพื่อรองรับภารกิจของ อบต. ที่เพิ่มมากขึ้น	ไม่อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	
๓	ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา	-	-	เพื่อรองรับภารกิจของ อบต. ที่เพิ่มมากขึ้น	ไม่อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	



สืบทวารเอก
(รณินทร โคตสา)



(นายไพศาล เคนจันทร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ
องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล						
๑	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๗-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ว่าง	-	๑	
๓	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ไม่ว่าง	-	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	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๐	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันตนาการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๑	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๒	๑๙-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๓	๑๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	
๑๔	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ว่าง	-	๑	
๑๕	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๖	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๔	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๗	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๕	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๘	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๖	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๙	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๗	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๐	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๘	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๑	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๙๙	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๒	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๐	ครู	ว่าง	-	๑	
๒๓	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๑	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๔	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๒	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๕	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๓	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๖	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๐๔	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๗	-	ผู้ช่วยครู	ไม่ว่าง	-	๑	(กรมจัดสรร)
๒๘	-	ผู้ช่วยครู	ไม่ว่าง	-	๑	(งบท้องถิ่นจ่าย)
๒๙	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	๕	(กรมจัดสรร)
๓๐	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ว่าง	-	๑	(กรมจัดสรร)
๓๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	(ฝ่ายสาธารณสุขฯ)
๓๓	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	ว่าง	-	๑	
๓๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๗	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	ไม่ว่าง	-	๒	

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ
องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
		พนักงานจ้างทั่วไป				
๓๘	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	๒	
๓๙	-	นักการภารโรง	ไม่ว่าง	-	๑	
๔๐	-	คนสวน	ไม่ว่าง	-	๑	
๔๑	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ว่าง	-	๒	
๔๒	-	พนักงานดับเพลิง	ไม่ว่าง	-	๔	
๔๓	-	พนักงานดับเพลิง	ว่าง	-	๑	
๔๔	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ไม่ว่าง	-	๒	
๔๕	-	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	-	๖	

สืบทารวจเอก



(ธรรณิษฐ์ โคตสา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย



(นายไพศาล เคนจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ
องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล				
๑	๑๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๑๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	๑	
๓	๑๙-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	๑	
๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	

สืบทารวจเอก

(ธณินทร์ โคตสา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

(นายไพศาล เคนจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

บัญชีแสดงรายการจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

งบประมาณ	งบประมาณ	รายจ่าย		รายการหมวดเงินเดือน และค่าจ้าง						รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)		หมายเหตุ
		จำนวนเงินที่เพิ่ม (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดค่าตอบแทนพนักงานจ้าง (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็นร้อยละ			
งบจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (บาท)	งบจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ (บาท)	๓,๓๑๕,๐๐๐	๕.๐๐	๑๐,๐๘๒,๓๔๐	๑๔.๔๘	๒๖๒,๕๖๐	๐.๓๘	๒,๕๐๖,๗๒๕	๓.๑๔	๑๙,๒๑๗,๖๒๕	๒๗.๖๑	ค่าใช้จ่ายก่อนปรับปรุง
๖๖,๓๐๐,๐๐๐				๑๐,๖๗๘,๑๔๐	๑๕.๓๔	๒๖๒,๕๖๐	๐.๓๘	๒,๖๑๖,๗๒๕	๓.๓๔	๒๐,๐๖๒,๐๙๕	๒๘.๘๒	ค่าใช้จ่ายหลังปรับปรุง
				๕๙๕,๘๐๐	๐.๘๖		๐.๐๐	๑๑๐,๐๗๐	๐.๒๐	๘๔๔,๘๗๐	๑.๒๑	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

สืบทำรวจเอก ผู้รับรองข้อมูล

(ธรมินทร์ โคตสา)

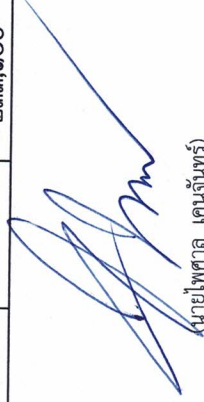
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
สังกัด สำนักงานปัสด อบต.

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาฬิกา)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	หน่วยนับ	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาฬิกา)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๘๐	๓๐๐	ครั้ง	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
๒	รับแจ้งเหตุ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย และภัยพิบัติต่าง ๆ	๑๒๐	๓๐๐	ครั้ง	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
๓	ฝึกซ้อมการรับมือกับเหตุร้ายในรูปแบบต่าง ๆ	๑๒๐	๑๐๐	ครั้ง	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
๔	จัดเตรียม ดูแล บำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ ตลอดจนยานพาหนะต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	๖๐	๑๐๐	ครั้ง	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๕	จัดทำแผนป้องกันรับสถานการณ์	๑๒๐	๒๔	ครั้ง	๒,๘๘๐	๐.๐๓
๖	จัดทำรายงาน บันทึก และสถิติข้อมูลต่าง ๆ ในงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเพื่อรายงานผู้บังคับบัญชา	๑๘๐	๒๔	ครั้ง	๔,๓๒๐	๐.๐๕
๗	ศึกษาระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	๖๐	๒๐๐	ครั้ง	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
๘	จัดทำโครงการอบรม ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและช่วยเหลือผู้ประสบภัยให้แก่หน่วยงานราชการ หรือเอกชน และประชาชน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง	๑๘๐	๒๕	ครั้ง	๔,๕๐๐	๐.๐๕
๙	งานติดต่อบริหารงานกับหน่วยงานหรือส่วนราชการต่าง ๆ	๑๒๐	๑๒๐	ครั้ง	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๑๐	งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	๑๘๐	๓๕๐	ครั้ง	๖๓,๐๐๐	๐.๗๖
๑๑	ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๑๒๐	๒๐๐	ครั้ง	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
					๒๓๓,๑๐๐	๒.๘๒

สืบทอดจาก
(ธนินทร์ โคตสา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย


นายไพศาล เคนจันทร์

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ
สังกัด กองสวัสดิการสังคม

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาฬิกา)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	หน่วยนับ	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาฬิกา)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	ลงทะเบียนหนังสือรับ	๑๐	๑๕๐	ครั้ง	๑,๕๐๐	๐.๐๒
๒	ลงทะเบียนหนังสือส่ง	๑๐	๑๕๐	ครั้ง	๑,๕๐๐	๐.๐๒
๓	จัดเตรียมประชุมและจัดทำการประชุม	๒๔๐	๔	ครั้ง	๙๖๐	๐.๐๑
๔	จัดทำโครงการต่าง ๆ	๒,๑๐๐	๘	ครั้ง	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐
๕	จัดเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับกาเลือกตั้ง	๖,๙๐๐	๑	ครั้ง	๖,๙๐๐	๐.๐๘
๖	เก็บรวบรวมเอกสาร	๔๘๐	๖๐	ครั้ง	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
๗	การจัดทำทะเบียนคนวัสดุ	๒๔๐	๘๐	ครั้ง	๑๙,๒๐๐	๐.๒๓
๘	จัดทำบันทึกข้อความภายในส่วนราชการ	๖๐	๑๐๐	ครั้ง	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๙	จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินกองสวัสดิการสังคม	๓๐	๒๕๐	ครั้ง	๗,๕๐๐	๐.๐๙
๑๐	โต้ตอบหนังสือราชการ	๖๐	๓๐๐	ครั้ง	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
๑๑	ติดต่อประสานงานเพื่อประโยชน์ของทางราชการ	๑๒๐	๔๐๐	ครั้ง	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
๑๒	ปฏิบัติงานที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๓๐๐	๕๐	ครั้ง	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
					๑๗๐,๑๖๐	๒.๐๖

สืบทารวจเอก
(ธณินทร์ โคตสา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

(นายไพศาล เคนจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งงานจ้างตามภารกิจ

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

สังกัด ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักปลัด อบต.

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาฬิกา)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	หน่วยนับ	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาฬิกา)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานธุรการ สารบรรณ และเอกสารรายงานต่าง ๆ	๑๘๐	๒๓๐	ครั้ง	๔๑,๔๐๐	๐.๕๐
๒	การทำทะเบียนคนวัสดุด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๘๐	๙๐	ครั้ง	๑๖,๒๐๐	๐.๒๐
๓	จัดทำแผนงานโครงการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๘๐	๕๐	ครั้ง	๙,๐๐๐	๐.๑๑
๔	ประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรมและข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๒๐	๙๐	ครั้ง	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๕	รับเรื่องราวร้องทุกข์และการร้องเรียนด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๖๐	๑๐๐	ครั้ง	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๖	ดูแลรักษา จัดเตรียมประชุมและการให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ฯลฯ	๖๐	๕๐๐	ครั้ง	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
๗	งานด้านกองทุนหลักประกันสุขภาพ	๑๒๐	๔	ครั้ง	๔๘๐	๐.๐๐๖
๘	งานดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง	๖๐	๔	ครั้ง	๒๔๐	๐.๐๐๓
๙	รับคำร้องขออนุญาตกิจการที่เป็นอันตราย	๕	๒๐	ครั้ง	๑๐๐	๐.๐๐๑
๑๐	งานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๖๐	๕๐๐	ครั้ง	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
					๑๔๔,๒๒๐	๑.๗๔

สืบทอดจากรายการ

(ธนินทร์ โคตสา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

(นายไพศาล เคนจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัด สำนักปลัด อบต.

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔๐๐	๓๕๐	๓๐๐	
๒	รับแจ้งเหตุ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย และภัยพิบัติต่าง ๆ	๓๖๐	๓๐๐	๓๐๐	
๓	ฝึกซ้อมการรับมือกับเหตุร้ายในรูปแบบต่าง ๆ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	
๔	จัดเตรียม ดูแล บำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ ตลอดจนยานพาหนะต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	
๕	จัดทำแผนป้องกันรับสถานการณ์	๒๔	๒๔	๒๔	
๖	จัดทำรายงาน บันทึก และสถิติข้อมูลต่างๆ ในงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเพื่อ รายงานผู้บังคับบัญชา	๒๔	๒๔	๒๔	
๗	ศึกษาระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	
๘	จัดทำโครงการอบรม ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัยและช่วยเหลือผู้ประสบภัยให้แก่วัยชนราชการ หรือเอกชน และประชาชน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง	๒๕	๒๕	๒๕	
๙	งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือส่วนราชการต่าง ๆ	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	
๑๐	งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	๓๕๐	๓๕๐	๓๕๐	
๑๑	ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	

สืบทอดจากเอกสาร

(ธณินทร์ โคตสา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

(นายไพศาล เคนจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ สังกัด กองสวัสดิการสังคม

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	ลงทะเบียนหนังสือรับ	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	
๒	ลงทะเบียนหนังสือส่ง	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	
๓	จัดเตรียมประชุมและจัดทำรายงานการประชุม	๔	๔	๔	
๔	จัดทำโครงการต่าง ๆ	๘	๘	๘	
๕	จัดเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการเลือกตั้ง	๑	๑	๑	
๖	เก็บรวบรวมเอกสาร	๖๐	๖๐	๖๐	
๗	การจัดทำทะเบียนครัวเรือน	๘๐	๘๐	๘๐	
๘	จัดทำบันทึกข้อความภายในส่วนราชการ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	
๙	จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินกองสวัสดิการสังคม	๒๕๐	๒๕๐	๒๕๐	
๑๐	โต้ตอบหนังสือราชการ	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	
๑๑	ติดต่อประสานงานเพื่อประโยชน์ของทางราชการ	๔๐๐	๔๐๐	๔๐๐	
๑๒	ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๕๐	๕๐	๕๐	

สืบทารวจเอก 
(ธรรณิษฐ์ โคตสา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

(นายไพศาล เคนจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ
ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักงานปลัด อบต.

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	งานธุรการ สารบรรณ และเอกสารรายงานต่าง ๆ	๒๓๐	๒๓๐	๒๓๐	
๒	การทำทะเบียนคุมวัสดุด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๙๐	๙๐	๙๐	
๓	จัดทำแผนงานโครงการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕๐	๕๐	๕๐	
๔	ประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรมและข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๙๐	๙๐	๙๐	
๕	รับเรื่องราวร้องทุกข์และการร้องเรียนด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	
๖	ดูแลรักษา จัดเตรียมประชุมและการให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ฯลฯ	๕๐๐	๕๐๐	๕๐๐	
๗	งานด้านกองทุนหลักประกันสุขภาพ	๔	๔	๔	
๘	งานดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง	๔	๔	๔	
๙	รับคำร้องขออนุญาตกิจการที่เป็นอันตราย	๒๐	๒๐	๒๐	
๑๐	งานอื่นที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๕๐๐	๕๐๐	๕๐๐	

สืบทารวจเอก
(ธรมินทร์ โคตสา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

(นายไพศาล เคนจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย

