

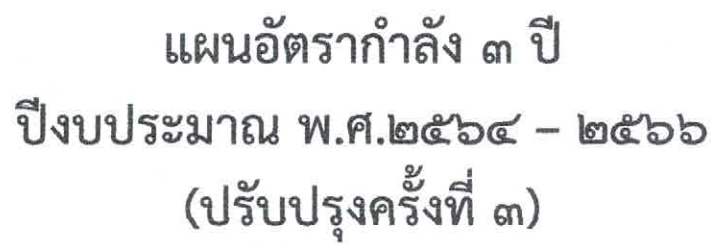


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

<http://makhal.go.th/>

๐-๔๓๗๗-๔๑๐๖



งานกาเ้าหน้าที
องค้การบรหการส่วนต่าบลมะค่า
อำเภอกันทรวิชัย จ้งหวัดมหาสารคาม
<http://makhal.go.th/>

○-௒௭௭௭-௒௭௭௭

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ โดยมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้ถูกต้องและเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และตำแหน่งพนักงานจ้างให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากกแดง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๕-๙
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑-๑๔
๖. การกิจหลักและการกิจรอง	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕-๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ	๑๘-๑๙
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๐-๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๒-๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๗-๓๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๔-๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้าง	๓๙-๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้าง	๕๒
๑๔. ภาคผนวก	
- สำเนาคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓	
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากกแดง เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ	
องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากกแดง พ.ศ.๒๕๖๖	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ปรับปรุงครั้งที่ ๓

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๔ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีส่วนราชการจำนวน ๘ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน กองส่งเสริมการเกษตร แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า มีส่วนราชการแต่ไม่มีตำแหน่งสายบริหาร จึงขอยุบกอง จำนวน ๒ ส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองส่งเสริมการเกษตร เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลถูกต้องตามระเบียบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้อัตรากำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จ.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลการขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่าสามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ และเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายและผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่าบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลมะค่า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทและลักษณะงานผิดกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์และกระบวนการเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นมาตามมามากกว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวน ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ถือว่าเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและประมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนที่พัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลหลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑ สภาพทั่วไป

๑.๑. ที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่าตั้งอยู่ห่างจากตัวอำเภอกันทรวิชัย ไปทางทิศวันออกเป็นระยะทาง ๙ กิโลเมตร และตั้งอยู่ห่างจากจังหวัดมหาสารคาม ประมาณ ๒๕ กิโลเมตร

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลกุดไผ่จ้อ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลโคกสะอาด และตำบลฆ้องชัยพัฒนา อำเภอฆ้องชัยพัฒนา จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอเมืองมหาสารคามโดยมีแม่น้ำชีเป็น เส้นแบ่งกันอาณาเขต

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลขามเฒ่าพัฒนา ตำบลท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

๑.๒ จัดตั้งจากสภาตำบลมะค่า เป็น องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๓๙

๑.๓ ที่ตั้ง เลขที่ ๙๐ อยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๓ บ้านมะค่า ตำบลมะค่า อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

๑.๔ เนื้อที่ในเขตตำบลมะค่า จำนวน ๒๑,๖๓๓ ไร่ หรือประมาณ ๓๓.๓๘ ตร.กม.

๑.๕ สภาพภูมิอากาศ มี ๓ ฤดู คือฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงกันยายน ฤดูหนาวเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงกุมภาพันธ์ ฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเมษายนของทุกปี

๑.๖ ลักษณะดิน จะแยกออกเป็น ๒ ส่วน

- พื้นที่ตอนใต้ของตำบล จำนวน ๓ ใน ๔ ของพื้นที่ตำบล มีสภาพเป็นดินร่วนปนเหนียว จึงมีความเหมาะสมในการทำนาได้เป็นอย่างดี

- พื้นที่ตอนเหนือของตำบล จำนวน ๑ ใน ๔ ของพื้นที่ มีสภาพเป็นดินร่วนปนทราย มีการระบายน้ำได้ดีเหมาะสำหรับ ปลูก พืชไร่พืชสวน และไม้ใช้สอย

๑.๗ ลักษณะของแหล่งน้ำ สภาพแหล่งน้ำ มีแม่น้ำชีที่ไหลจากทิศตะวันตกสู่ทางทิศตะวันออกของตำบล ความยาวประมาณ ๒๐ กิโลเมตร ผ่านหมู่บ้านในเขตตำบลมะค่า ที่ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำชี จำนวน ๗ หมู่บ้าน คือ บ้านปายางท่า หมู่ที่ ๘, บ้านโนนทัน หมู่ที่ ๑๔, บ้านโขงใหญ่ หมู่ที่ ๑๒, บ้านกุดเวียน หมู่ที่ ๖, บ้านหนองหญ้ามา หมู่ที่ ๑๕ และบ้านไคร่นุ่น หมู่ที่ ๑๐ ฤดูฝนพื้นที่ติดแหล่งน้ำมีน้ำท่วมถึง เหมาะแก่การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ประกอบด้วย ๑๕ หมู่บ้าน ได้แก่ (รายละเอียดตามตารางที่ ๑ การแบ่งเขตการปกครอง)

ตารางที่ ๑ การแบ่งเขตการปกครอง

หมู่ที่	บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
๑	บ้านมะค่า	๒๕๓	นายอนันต์ ศรีจันทร์ทะมูล	๑. นางบุญมา ศรีมงคล ๒. นางเชียร ชามาศย์
๒	บ้านมะค่า	๑๔๓	นายนิวัฒน์ หนูปัทยา (กำนันตำบลมะค่า)	๑. นายสุรชัย สิงห์ธรณ์ ๒. นางสาวพรทิพย์ ยมศรีเคน
๓	บ้านมะค่า	๑๒๓	นายวีโรจน์ อ่อนบัวขาว	๑. นายสุพรา คะเนนออก ๒. นางอุบล สิงห์เสนา
๔	บ้านมะค่า	๑๕๙	นายสมหวัง อุ่นใจ	๑. นางเพลินพิศ เคนหวด ๒. -
๕	บ้านไผ่	๑๑๘	นายอำพร ภูเฉลิม	๑. นางสาวศุภกัญญา นิงคะลี ๒. นางบุญเพ็ง เคนหวด
๖	บ้านกุดเวียง	๕๗	นางอุบล ศรีเทศ	๑. นางสาวจันทร์เพ็ญ แก่นนาคำ ๒. นางอุไร สำเนา
๗	บ้านน้ำเที่ยง	๖๖	นายแซม จักรทุม	๑. นายศักดิ์ปทุม ประทุมชัย ๒. นางวันทา ดวงพรหม
๘	บ้านป่ายางห่าง	๘๖	นายคณาวิทย์ เนื่องศรี	๑. นายวีระชัย ศรีสารคาม ๒. นางศรีลักษณ์ กล้าอุบล
๙	บ้านโนนตาล	๑๕๓	นางรจนา ทิพย์โยธา	๑. นายอดุลย์ สิวังษ์ ๒. นางพุดสี นาค้ำพลอย
๑๐	บ้านไคร่นุ่น	๘๕	นายสมพร หาวีเชียร	๑. นางมณีนรัตน์ วิโสภะ ๒. นางวริญ สียา
๑๑	บ้านหนองหญ้าม้า	๕๑	นายบรรลพ พรสีมา	๑. นายสมรส วารีศรี ๒. นางจันทร์ ภูกาบิน
๑๒	บ้านโขงใหญ่	๗๘	นายประจวบ บุญพิคำ	๑. นางวงเดือน แก้วจันลา ๒. นางสมพร ชมสงค์
๑๓	บ้านเปลือยน้	๑๒๗	นายสุรศักดิ์ สอนบาล	๑. นายโกศล โนนสุวรรณ ๒. นายสุภัทชัย พร้อมโกสม
๑๔	บ้านโนนทัน	๕๒	นายสมพร สนั่นเอื้อ	๑. นางเตือนใจ มะลาด ๒. นางสาวกรรณิการ์ พร้อมโกสม
๑๕	บ้านไคร่นุ่น	๔๕	นายคำปุ่น วงศ์ย่างห่าง	๑. นายสมบุรณ์ มะเลิศ ๒. นายชัยพล นามวงศ์
รวม		๑,๕๙๖		

๒.๒ ด้านการเมือง/การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ปัจจุบันเลือกจำนวนสมาชิก จำนวน ๑๕ คน

๑. ฝ่ายสภาท้องถิ่น

ด้านการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลละค่า รายละเอียดตามตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ รายชื่อสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลละค่า

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วันดำรงตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑.	นายคณาธิป ศรีมุงคุณ	ประธานสภา อบต.ละค่า	๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔	ส.อบต. หมู่ที่ ๓
๒.	นายปรีชาธร พิมพ์พันธุ์ดี	รองประธานสภา อบต.ละค่า	๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔	ส.อบต. หมู่ที่ ๑
๓.	นายชาญณรงค์ มงคลจิตร	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๔	๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔	ส.อบต. หมู่ที่ ๔
๔.	นายชูชาติ เนืองศรี	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๕	๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔	ส.อบต. หมู่ที่ ๕
๕.	นายกรงใจ กรูแสนเมือง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๖	๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔	ส.อบต. หมู่ที่ ๖
๖.	นายชัยเดช ตะตยะสุนทร	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๗	๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔	ส.อบต. หมู่ที่ ๗
๗.	นายพิทักษ์ เหล่าเนตร	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๘	๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔	ส.อบต. หมู่ที่ ๘
๘.	นายสุบรรณ ฤทธิลือชัย	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๙	๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔	ส.อบต. หมู่ที่ ๙
๙.	นางทองดี อุทัยนิล	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๐	๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔	ส.อบต. หมู่ที่ ๑๐
๑๐.	นางสุพรรณิ เวดด้ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๑	๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔	ส.อบต. หมู่ที่ ๑๑
๑๑.	นายบุญชนะ เขตบุญพร้อม	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๒	๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔	ส.อบต. หมู่ที่ ๑๒
๑๒.	นายชำนาญ ทัพโยธา	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๓	๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔	ส.อบต. หมู่ที่ ๑๓
๑๓.	นางจิราภรณ์ มณีพงษ์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๔	๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔	ส.อบต. หมู่ที่ ๑๔
๑๔.	นายณัฐภูมิ ภูวนา	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑๕	๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔	ส.อบต. หมู่ที่ ๑๕
๑๕.	นางศิริลักษณ์ วิชัยวงศ์	เลขาสภาฯ	๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔	ส.อบต. หมู่ที่ ๒

ที่มา : กิจการสภา สำนักปลัด อบต.ละค่า

๒. ฝ่ายบริหาร มีฝ่ายบริหารประกอบไปด้วย

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วันดำรงตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑.	นายอรุณ หนูปัทยา	นายก อบต.มะค่า	๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔	
๒.	นายศิริชัย ภูบั้งไม้	รองนายก อบต.มะค่า	๒๖ มกราคม ๒๕๖๕	
๓.	นายภุชงค์ ตุ่มบุญ	รองนายก อบต.มะค่า	๒๖ มกราคม ๒๕๖๕	
๔.	นายสังเวียน ยมศรีเคน	เลขานุการนายก อบต.มะค่า	๒๖ มกราคม ๒๕๖๕	

๓. ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร แยกเป็นเพศชาย จำนวน ๒,๔๕๖ คน เพศหญิง จำนวน ๒,๕๔๗ คน
รายละเอียดตามตารางที่ ๓

ตารางที่ ๔ ข้อมูลจำนวนประชากรแยกรายละเอียดหมู่บ้าน /แยกครัวเรือน

หมู่ที่	บ้าน	จำนวนครัวเรือน	เพศ		รวม
			ชาย	หญิง	
๑	มะค่า	๒๖๐	๓๖๒	๓๕๗	๗๑๙
๒	มะค่า	๑๔๔	๑๘๘	๒๒๔	๔๑๒
๓	มะค่า	๑๒๕	๑๘๐	๑๗๗	๓๕๗
๔	มะค่า	๑๖๓	๒๐๐	๒๒๖	๔๒๖
๕	บ้านไผ่	๑๒๒	๑๗๗	๒๐๘	๓๘๕
๖	บ้านกุดเวียง	๖๐	๑๐๗	๑๐๔	๒๑๑
๗	บ้านน้ำเที่ยง	๗๐	๑๐๘	๑๑๔	๒๒๒
๘	บ้านป่ายางห่าง	๘๖	๑๓๑	๑๓๕	๒๖๖
๙	บ้านโนนตาล	๑๕๘	๒๓๓	๒๕๕	๔๘๘
๑๐	บ้านไคร่นุ่น	๘๘	๑๒๓	๑๔๘	๒๗๑
๑๑	บ้านหนองหญ้าม้า	๕๔	๘๒	๗๐	๑๕๒
๑๒	บ้านโขงใหญ่	๗๙	๑๘๐	๑๘๐	๓๖๐
๑๓	บ้านเปลือยน้า	๑๒๘	๒๑๔	๒๒๒	๔๓๖
๑๔	บ้านโนนทัน	๕๔	๗๕	๖๖	๑๔๑
๑๕	บ้านไคร่นุ่น	๔๗	๖๘	๖๕	๑๓๓
รวม		๑,๖๓๘	๒,๔๒๘	๒,๕๕๑	๔,๙๗๙

ที่มา : ข้อมูลประชากร ปี ๒๕๖๔ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๔

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

๑. โรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่ง ได้แก่
 - ๑.๑ โรงเรียนชุมชนบ้านมะค่า
 - ๑.๒ โรงเรียนบ้านโนนตาล กุดเวียน หนองหญ้าม้า
๒. โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง คือ โรงเรียนมะค่าพิทยาคม
๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง ได้แก่
 - ๔.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะค่า
 - ๔.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนตาล

๔.๒ ด้านสาธารณสุข

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๒ แห่ง
 - ๑.๑ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านมะค่า
 - ๑.๒ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านเปลือยน้า

๔.๓ อาชญากรรม

ในรอบ ๓ ปีที่ผ่านมายังไม่พบปัญหาอาชญากรรม

๔.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อย

ตำบลมะค่ามีสถานีตำรวจประจำตำบล จำนวน ๑ แห่ง ที่คอยประสานกับฝ่ายกำนันผู้ใหญ่บ้าน และองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ในการรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในตำบลมะค่า

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง ตำบลมะค่ามีสถานที่ติดต่อระหว่างอำเภอและจังหวัด รวมทั้งการคมนาคมในตำบลหมู่บ้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า นั้น ได้พิจารณาสรุป รูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ซึ่งการ กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ตำบลมะค่า คือ “การคมนาคมพร้อมสรรพ ผลผลิตทาง การเกษตรมีคุณภาพ ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีสุขภาพที่แข็งแรง วัฒนธรรมประเพณีได้รับการ อนุรักษ์อย่างยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความสมบูรณ์” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและ ควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็ง ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในชุมชน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไป ตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไข ปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลมะค่าเป็นเมืองที่น่าอยู่ องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ได้ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด มหาสารคาม ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดมหาสารคาม

วิสัยทัศน์ อบท.ในเขตจังหวัดมหาสารคาม “ท้องถิ่นมหาสารคามการศึกษาก้าวหน้า ประชาชนเป็นสุข อยู่รอด ปลอดภัย สังคมเข้มแข็ง รู้เท่าทัน พัฒนาอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน” ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเข้มแข็งของสังคมและชุมชนในท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างการผลิตและสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจในท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพองค์กร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า

๑. วิสัยทัศน์ : “การคมนาคมพร้อมสรรพ ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพ ประชาชนได้รับการ ศึกษาอย่างทั่วถึง มีสุขภาพที่แข็งแรง วัฒนธรรมประเพณีได้รับการอนุรักษ์อย่างยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติ มีความสมบูรณ์”

๒. ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการรักษาความมั่นคงและความสงบ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การรณรงค์ป้องกันปราบปรามยาเสพติด
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

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))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ: มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล (SWOT)

๑. การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = s) สามารถสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎ กติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหามาได้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี
๒. สมาชิกสภาท้องถิ่น มีความรู้ความเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการ แก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี
๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตาม บทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย และมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมี ส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลมี การบริหารจัดการเรื่องแผนฯ และงบประมาณภายใต้ความ เข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในตำบล คือ ประชาคม ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ส่วนราชการจังหวัด อำเภอ โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด
๕. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร ได้แก่ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ ระบบคมนาคม สาธารณูปโภค สวัสดิการ การบริหารงานบุคคล อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกัน มุ่งวัตถุประสงค์ของงาน ลด ขั้นตอนการบริหารโดยการประสานงานภายใน และมอบหมายอย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้ กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

๒. การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W) สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้

- ๒.๑ ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๒ ปัญหาด้านงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
- ๒.๓ ระบบประปาในหมู่บ้านชำรุดและยังไม่ทั่วถึง
- ๒.๔ ปัญหาการบริหารจัดการด้านเศรษฐกิจต้นทุนในการผลิตสูง
- ๒.๕ การส่งเสริมกลุ่มอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร
- ๒.๖ ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน

๓. การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = o) สามารถสรุปได้เป็นข้อๆ ดังนี้

๑. พื้นที่ตำบลมีสภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มเหมาะสมแก่การเกษตร เช่น ทำไร่ ทำนา ทำสวน จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นฐานการผลิตทางด้านเพื่อการบริโภคของคนส่วนใหญ่
๒. ตำบลมีค่าด้านสาธารณูปโภคและการคมนาคมที่สะดวก
๓. ตำบลมีตลาดชุมชน เป็นตลาดชุมชนที่มีมาตรฐาน ตลาดชุมชนน่าซื้อ ผู้จำหน่ายสินค้าในตลาดได้มีพื้นที่จำหน่ายสินค้าและเพิ่มรายได้ให้แก่ชาวตำบล

๔. การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = t) สามารถสรุปเป็นข้อๆดังนี้

๑. มีเรื่องของผลประโยชน์จากการบริหารงานทำให้คุณภาพของงานไม่เต็มที่
๒. งบประมาณในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนมีน้อย ไม่เพียงพอ
๓. พื้นที่ทำการเกษตรส่วนใหญ่เป็นที่ลุ่มน้ำ ทำให้น้ำท่วมในฤดูฝน
๔. ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาตกต่ำ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๖) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- (๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, กองสวัสดิการสังคม, หน่วยตรวจสอบภายใน และกองส่งเสริมการเกษตร กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๕๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่ามีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการแต่ละส่วน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจและปริมาณที่เพิ่มขึ้นให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่าต่อไปโดยพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสารคาม ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

สรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $30 \times 6 = 1,800$ 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. ๑,๘๐๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๘๐๐ ชั่วโมง

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

องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีส่วนราชการจำนวน ๘ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน และกองส่งเสริมการเกษตร กรอบอัตรากำลังประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ๑๗ อัตรา พนักงานครู ๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา และพนักงานจ้าง ๒๑ อัตรา รวมอัตรากำลังที่มี ๔๘ อัตรา แต่เนื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ดังนี้

๑. ยุบกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ไม่มีอัตราในกองจึงไม่ปรับเกี่ยตำแหน่ง

๒. ยุบกองส่งเสริมการเกษตร ปรับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน (เนื่องจากยุบกอง)

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง คนงานเครื่องสูบน้ำ จำนวน ๒ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานเครื่องสูบน้ำ จำนวน ๒ อัตรา

จากกองส่งเสริมการเกษตร ไปสังกัดสำนักปลัด

๓. ยุบตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม อบต. ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ อบต. ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑)	๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑)	
๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	
๑.๔ งานนิติการ	๑.๔ งานกิจการสภา	
๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๕ งานนิติการ	
	๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
	๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข	
	๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	
	๑.๙ งานกิจการพาณิชย์	
	๑.๑๐ งานรักษาความสะอาด	
๒. กองคลัง อบต. (๐๔)	๒. กองคลัง อบต. (๐๔)	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานบริหารงานการคลัง	
๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๒ งานการเงินและบัญชี	
๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
	๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
	๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง อบต. (๐๕)	๓. กองช่าง อบต. (๐๕)	
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ งานควบคุมอาคาร	
๓.๒ งานสาธารณูปโภค	๓.๒ งานการโยธา	
	๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
	๓.๔ งานแบบแผนและก่อสร้าง	
	๓.๕ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	
	๓.๖ งานผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม อบต. ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ อบต. ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)		
๕.๑ งานบริหารสาธารณสุข		
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	
๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๑ งานบริหารการศึกษา	
๔.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
	๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
	๔.๔ งานกิจการโรงเรียน	
	๔.๕ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	
๖.๑ งานพัฒนาชุมชน	๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์	
๖.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๕.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
	๕.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	
	๕.๔ งานพัฒนาชุมชน	
	๕.๕ งานกิจการสตรีและคนชรา	
	๕.๖ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	
๘. กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)		
๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร		

๘.๒ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักงานปลัด (๐๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ลูกจ้างประจำ นักการ		๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ว่างให้ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)									
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)									
๑๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนงานเครื่องสูบน้ำ		๒	๒	๒	๒	-	-	-	ปรับเปลี่ยนมาจากกองส่งเสริมการเกษตร
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๔	คนงาน		๑	๑	๑	๑				
๑๕	คนงานเครื่องสูบน้ำ		๒	๒	๒	๒				ปรับเปลี่ยนมาจากกองส่งเสริมการเกษตร
	กองคลัง (๐๔)									
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)									
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)									
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๓	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)		-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๔	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๗	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)			ยุบกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากไม่มีผู้อำนวยการกอง						
๒๘	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)		๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบเล็ก
๓๐	ลูกจ้างประจำ นักวิชาการวัฒนธรรม		๑	๑	๑	-	-	-	-๑	
๓๑	นักสันทนการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบเล็ก
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะค่า ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๔	ครู		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๕	ครูผู้ช่วย		๒	๒	๒	๒	-	-	-	รอจัดสรรฯ
๓๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๗	ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านโนนตาล ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๘	ครู		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๙	ครูผู้ช่วย		๒	๒	๒	๒	-	-	-	รอจัดสรรฯ
๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๓	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔) พนักงานจ้าง			ยุบเล็กกองและปรับเกลี้ยตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนสายงาน พนักงานจ้างตาม ภารกิจตำแหน่ง คนงานเครื่องสูบน้ำ จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานเครื่องสูบน้ำ จำนวน ๒ อัตรา ไปสังกัดสำนักปลัด						
	รวม		๔๙	๔๙	๔๙	๔๗	-	-	-๒	

๔. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	อัตราค่าตอบแทนที่จะได้รับในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			ปีงบประมาณ ๒๕๖๔			ปีงบประมาณ ๒๕๖๕			ปีงบประมาณ ๒๕๖๖			ปีงบประมาณ ๒๕๖๗			ค่าใช้จ่ายรวม	หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๔๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๕๓๙,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๕๐	๑๖,๔๕๐	๑๙,๕๖๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	(๔๔๔๓๐)	
	นายยุทธศาสตร์ วงศ์อาษา																				
	ส่วนนักปลัด ๐๑																				
	พนักงานส่วนตำบล																				
๒	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๔,๑๖๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๕๒๕,๑๒๐	(๓๙๐๘๐)	
	นายธีรพงษ์ กันทรสมบุญ																				
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๔๑,๔๔๐	(๑๙,๔๘๐)	
	นางสาวณัชนันท์ ไชยผิง																				
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๓,๕๖๐)	
	นางสาวสมทรง สีชาคำ																				
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๓๑๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๘๐	๘,๗๒๐	๑๐,๒๐๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๒๘,๒๐๐	(๒๖,๕๐๐)	
	นายเรวัฒน์ ศรีมุงคกุล																				
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๒,๐๐๐	๓๔๖,๑๖๐	๓๖๘,๔๘๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่าง	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑๗๘,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๗,๐๘๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๕,๗๒๐	๑๘๕,๒๘๐	(๑๔,๔๘๐)	
	นางประคอง คำศรี																				
	ลูกจ้างประจำ																				
๘	ภารโรง	-	-	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐		๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐		ยุบเลิก	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																				
๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์	-	-	๑	๑	๒๐๒,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๖,๘๘๐)	
	นายรัฐศาสตร์ ไชยผิง																				
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	๑๖๐,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๖,๕๖๐	(๑๓,๓๔๐)	
	นางมทอยา ภูพันนา																				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																				
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	๑๓๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๓,๒๔๐	๑๒๘,๒๘๐	๑๓๘,๑๒๐	(๑๑,๐๖๐)	
	นายเรืองเดช สุวรรณเลิศ																				
๑๒	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑	๑	๑๒๓,๔๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๙,๐๐๐	(๑๐,๓๔๐)	
	นายคำจันทร์ นาชัยยา																				
๑๓	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	๑	๑	๑๖๔,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๘๘๐	๑๗๑,๒๒๐	(๑๓,๗๔๐)	
	นายนาท ภูตวงศา																				
๑๔	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	๑	๑	๑๖๗,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๖๐,๕๖๐	๑๗๓,๘๘๐	(๑๓,๘๔๐)	

ปรับเปลี่ยนมาจากองส่งเสริมการเกษตร

	นายกัมปนาท แก้วผล																	ปรับเปลี่ยนมาจากงบส่งเสริมการเกษตร			
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๑๓	คนงาน	-	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)	
	นายทองสอน สุวรรณเกษิ																				
๑๔	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
	นางพัชรพรรณ อ่อนบัวขาว																	ปรับเปลี่ยนมาจากงบส่งเสริมการเกษตร			
๑๕	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
	นายอุดม บุปไชยา																	ปรับเปลี่ยนมาจากงบส่งเสริมการเกษตร			
	กองคลัง (๑๔)																				
	พนักงานส่วนตำบล																				
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๒-๓๐-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๕,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๕,๖๓๐)	
	(นักบริหารงานการคลัง)																				
	(นางวนิดา สามสี)																				
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๒-๓๐-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๒,๐๐๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	ว่าง	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๔๒-๓๐-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๒๕๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๙,๗๒๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๙,๖๐๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๔๒-๓๐-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๔๔๖,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๐๐	๑๔,๐๔๐	๔๐๖,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	๔๖๐,๕๖๐	(๓๗,๒๓๐)	
	นางสาวบุญศรี แก้วมุลตรี																				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																				
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	๑	๑	๑๖๐,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๗,๒๘๐	(๑๓,๔๐๐)	
	นางศิริขวัญ ทองทิพย์																				
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	๑๔๙,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๓๘,๒๔๐	๑๔๓,๘๘๐	๑๕๕,๕๒๐	(๑๒,๔๖๐)	
	นางสาวกฤษฎาพร ไชยมาตย์																				
	กองช่าง (๑๕)																				
	พนักงานส่วนตำบล																				
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๒-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๖๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๔๙,๒๐๐	ว่างเดิม	
	(นักบริหารงานช่าง)																				
๒๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก											+๑			๓๕๕,๓๒๐			๓๕๕,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๒๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๒-๓๐-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	-	๒๕๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม	
	-ว่างเดิม- (ขอใช้บัญชี สด.)																			ขอใช้บัญชี สด.	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																				
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑	๑	๑๖๖,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๖๐,๕๖๐	๑๗๓,๐๔๐	(๑๓,๘๖๐)	
	นายพิกุลทอง ทาวิวัน																				
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑	๑	๑๖๕,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๖๐,๕๖๐	๑๗๒,๒๐๐	(๑๓,๗๔๐)	

[illegible]

๓๙	ครู	ชก.	๕๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๘	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๔๐	ครู	ชก.	๕๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๒	๑	๑	๓๗๑,๒๘๐	๓,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	นางคำปุ่น ราชหา																			
๔๑	ครูผู้ช่วย	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-		
	-รอตสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ-																			
๔๒	ครูผู้ช่วย	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-		
	-รอตสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมฯ-																			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																			
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑	๑	๑๘๑,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	นางอัมพร นาทองรัตน์																			
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑	๑	๑๘๔,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	นางยุรวรรณ คุณพล																			
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
	พนักงานส่วนตำบล																			
๔๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๒-๓-๑๓-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๕๒๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๔๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๕๔๒,๒๒๐ (๓๕,๗๗๐)	
	นางชานิสรา นาชัยเพิ่ม																			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																			
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๕,๕๒๐	๑๕๔,๒๐๐	๑๖๐,๔๔๐	๑๔๓,๖๔๐	ว่างเดิม
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
	พนักงานส่วนตำบล																			
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๔๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๔๐๒,๗๒๐ (๒๘,๐๓๐)	
	นางสาวเรียมจิต แก้วผล																			
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)																				
ขอยุบกองส่งเสริมการเกษตร เนื่องจากไม่มีผู้อำนวยการกอง																				
รวมทั้งสิ้น				๔๙	๕๐	๑๑,๒๘๐,๑๒๐	๒๙๗,๕๐๐	๔๘	๔๙	๔๙	-	-	-	๒๙๓,๔๘๐	๓๐๘,๐๔๐	๖๕๒,๑๒๐	๙,๐๙๓,๐๒๐	๙,๕๓๓,๗๐๐	๙,๘๙๗,๔๐๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																	๑,๘๑๔,๒๐๔	๑,๙๐๖,๗๔๐	๑,๙๗๙,๔๘๐	
รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	๑๐,๙๐๗,๒๒๔	๑๑,๔๔๐,๔๔๐	๑๑,๘๗๖,๘๘๐	
คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย																	๒๘,๙๕๔	๒๘,๙๕๐	๓๑,๒๕๕	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี																	๓๗,๗๐๐,๐๐๐	๓๙,๕๘๕,๐๐๐	๓๘,๐๐๐,๐๐๐	
กรณีหัก เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา จำนวน 13,877,276 (คิดเป็นร้อยละ 40)																	๔๕,๗๙๓๓๕	๔๕,๕๐๑๙๖	๖๕,๙๘๒๖๗	

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เราไว้ในเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 = 37,700,000

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565= 38,000,000

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 38,000,000

กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ (ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ ปีงบประมาณ 2566 มีเงินอุดหนุนเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ เป็นเงินจำนวน 20,000,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 = 18,020,000 (38,000,000 - 19,980,000)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565= 18,000,000 (38,000,000 - 20,000,000)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 18,000,000 (38,000,000 - 20,000,000)

(เงินที่ต้องหัก ได้แก่ เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา)

ตรวจสอบถูกต้อง

ตรวจสอบถูกต้อง

ตรวจสอบถูกต้อง

(นางวนิดา สามสี)

(นางวนิดา สามสี)

(นายอรุณ หนูปัทยา)

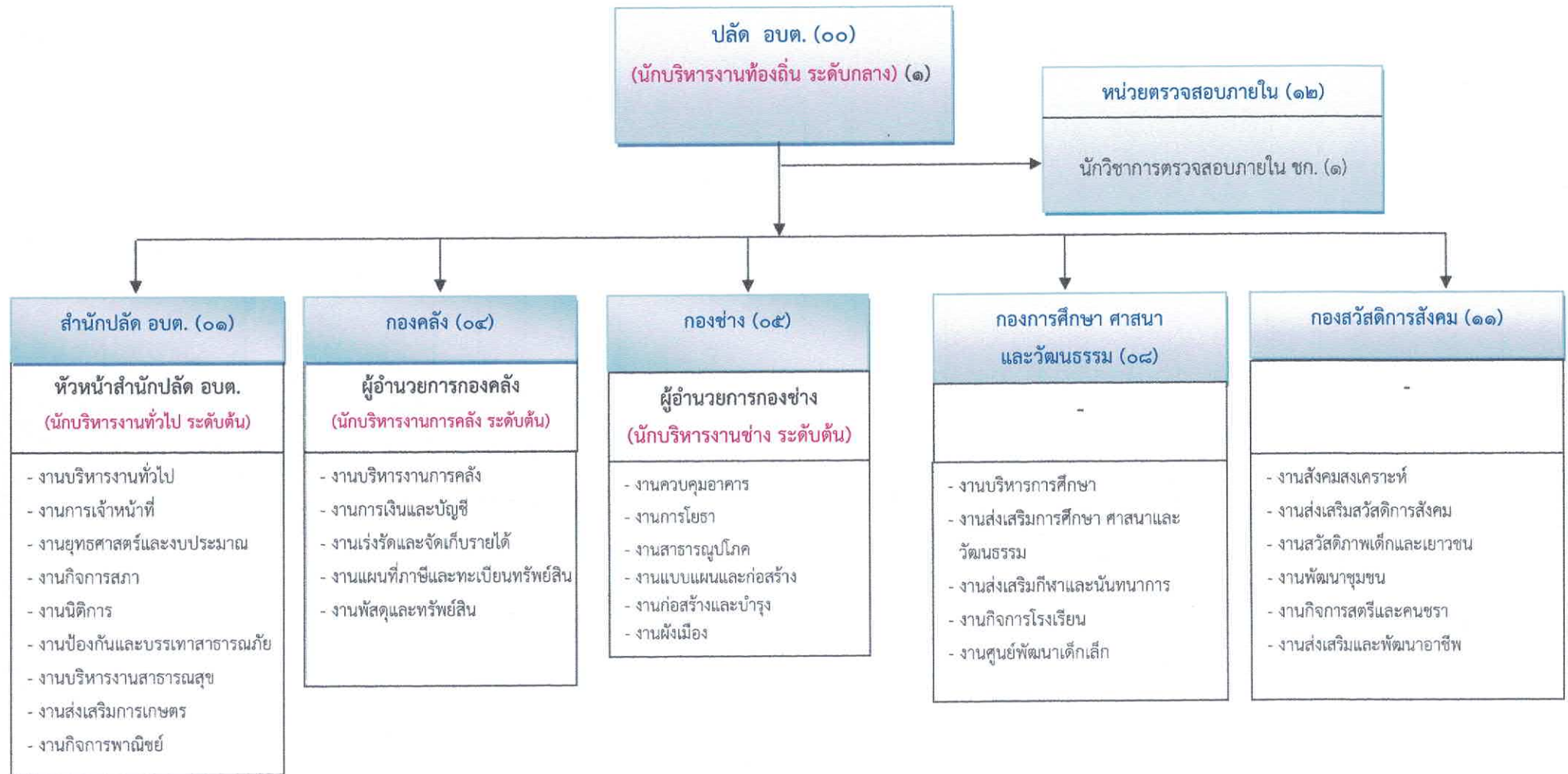
ผู้อำนวยการกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

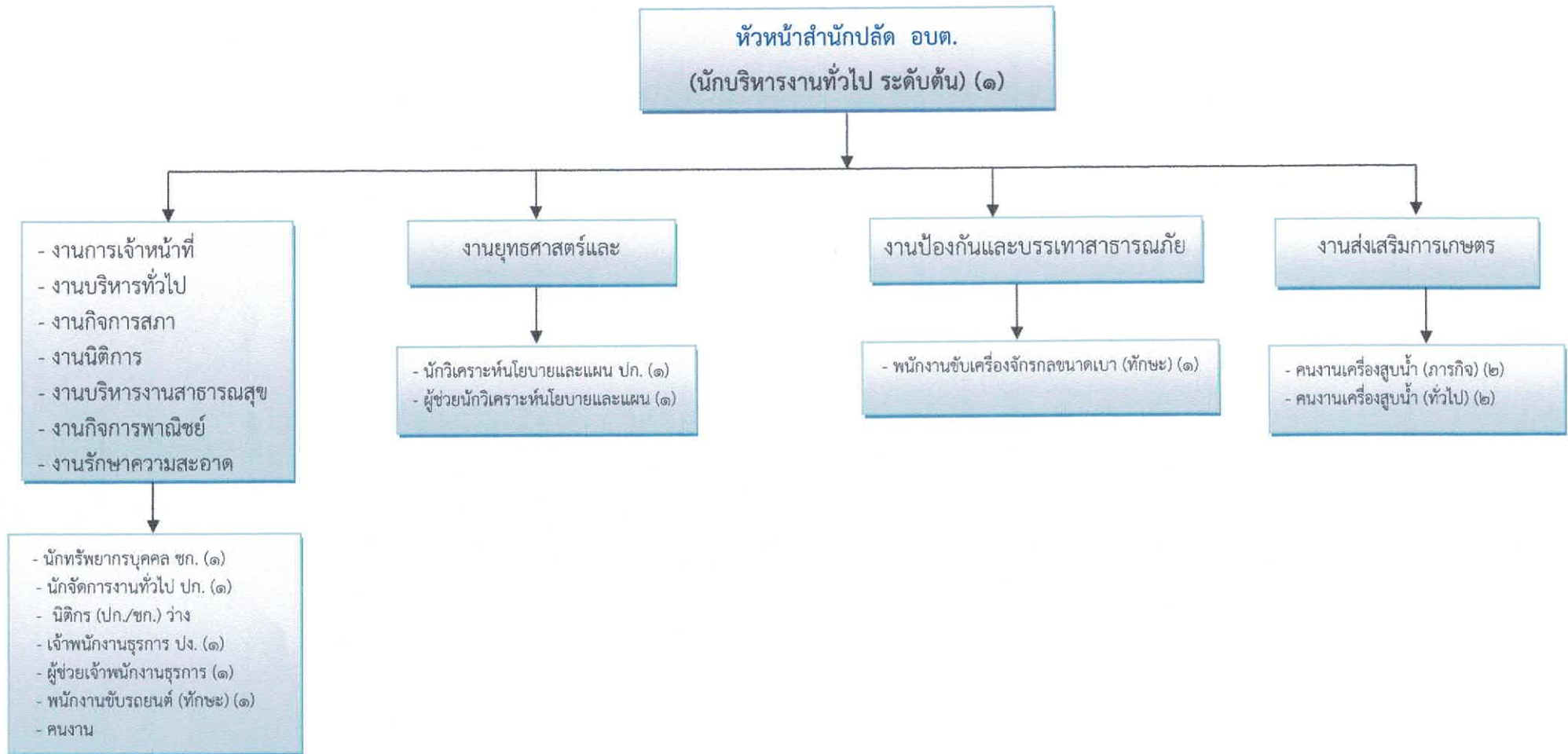
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ประเภตสามัญ

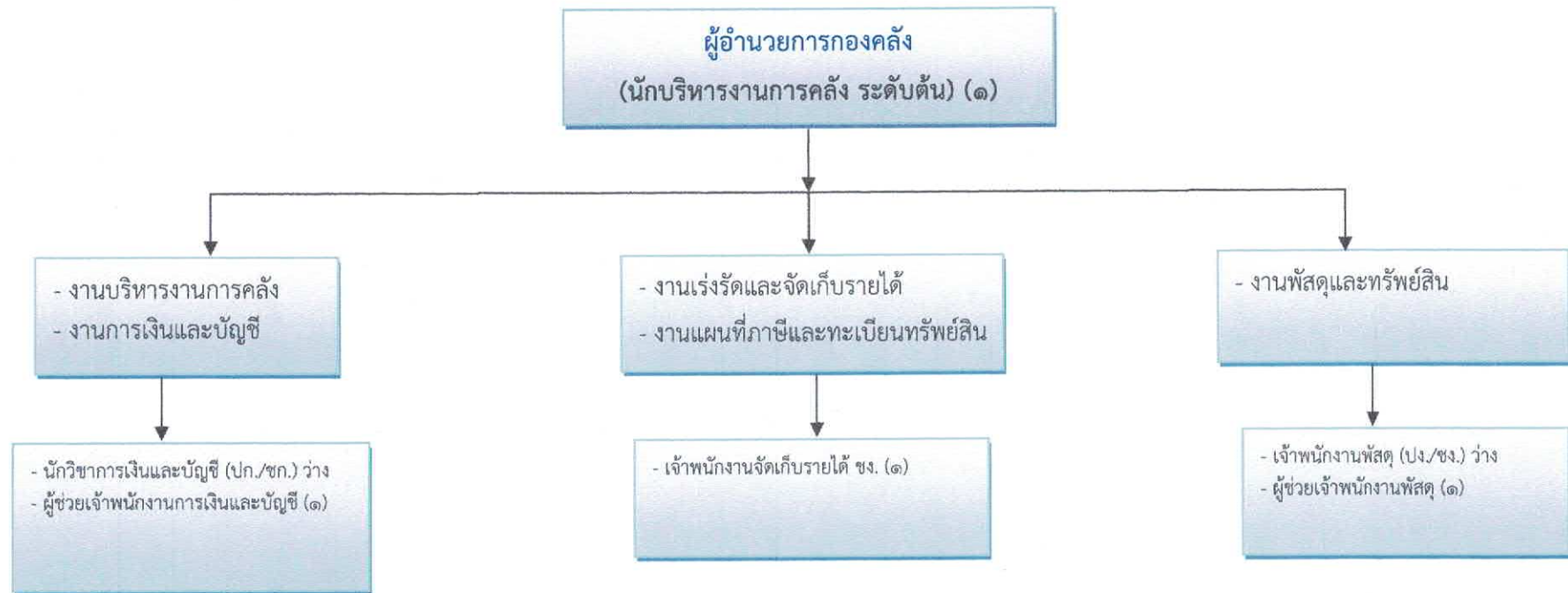


โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า (๐๑)



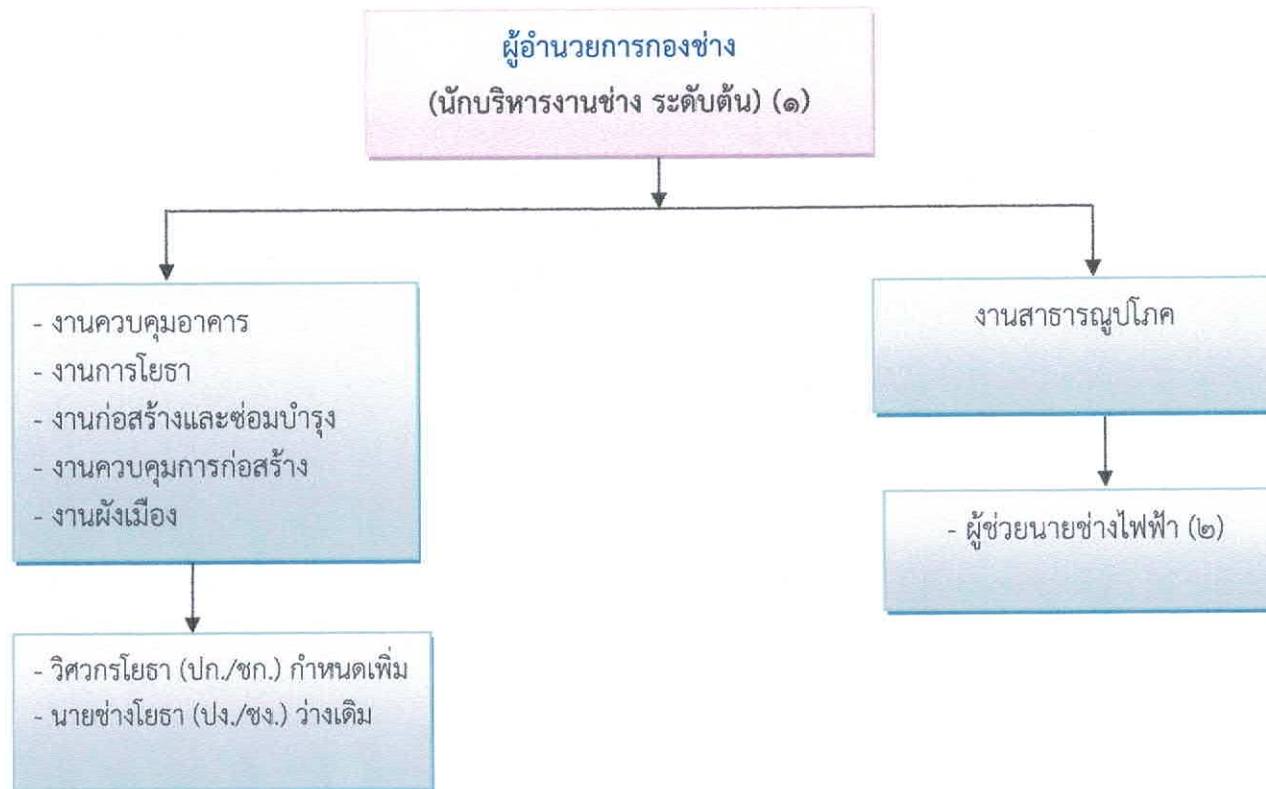
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๔	-	๑	-	๖	๓	๑๕
มีคนครอง	-	-	๑	-	-	๔	-	๑	-	๖	๓	๑๕
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า (๐๔)



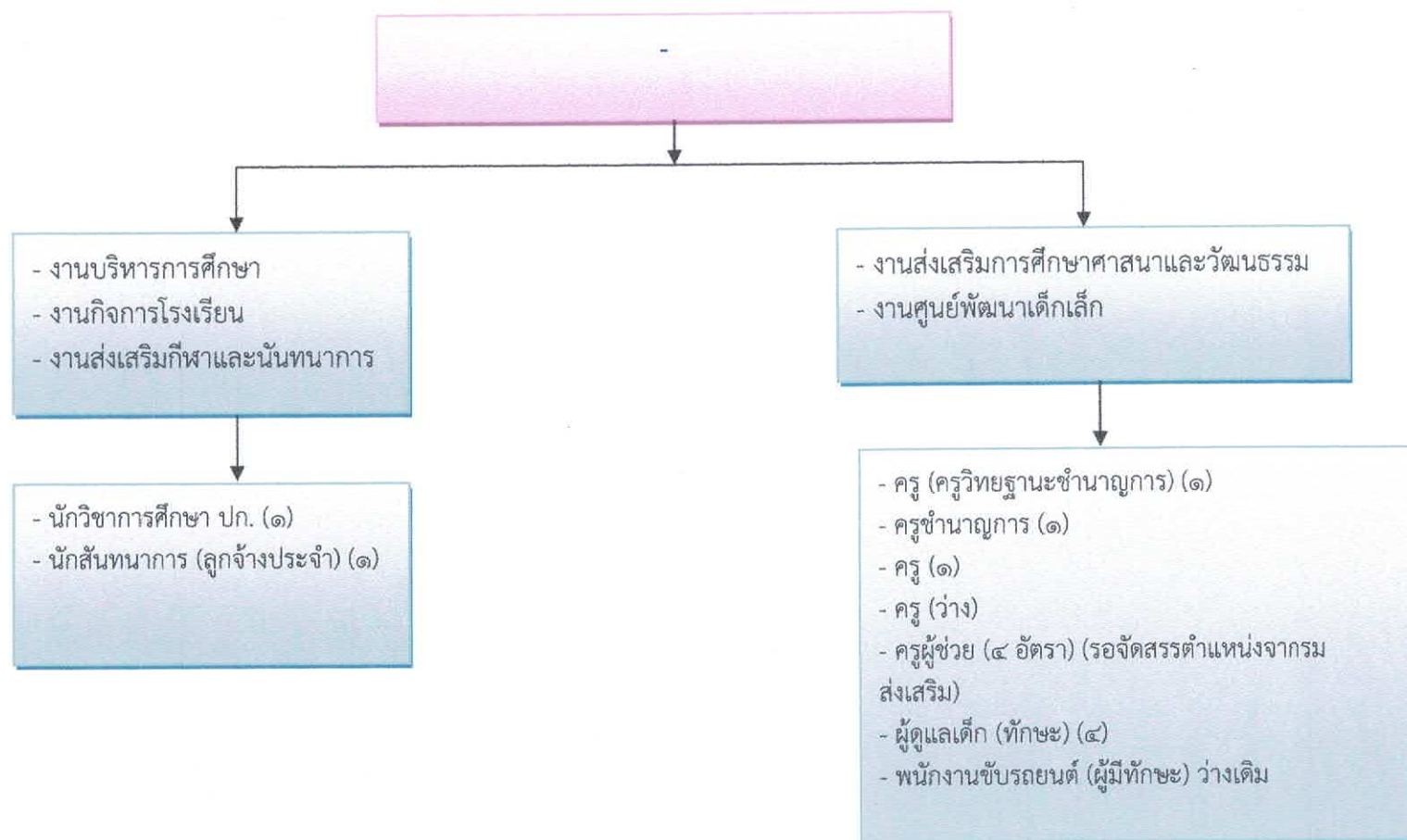
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๑	-	๒	-	๒	-	๖
มีนครอง	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๒	-	๔
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า (๐๕)



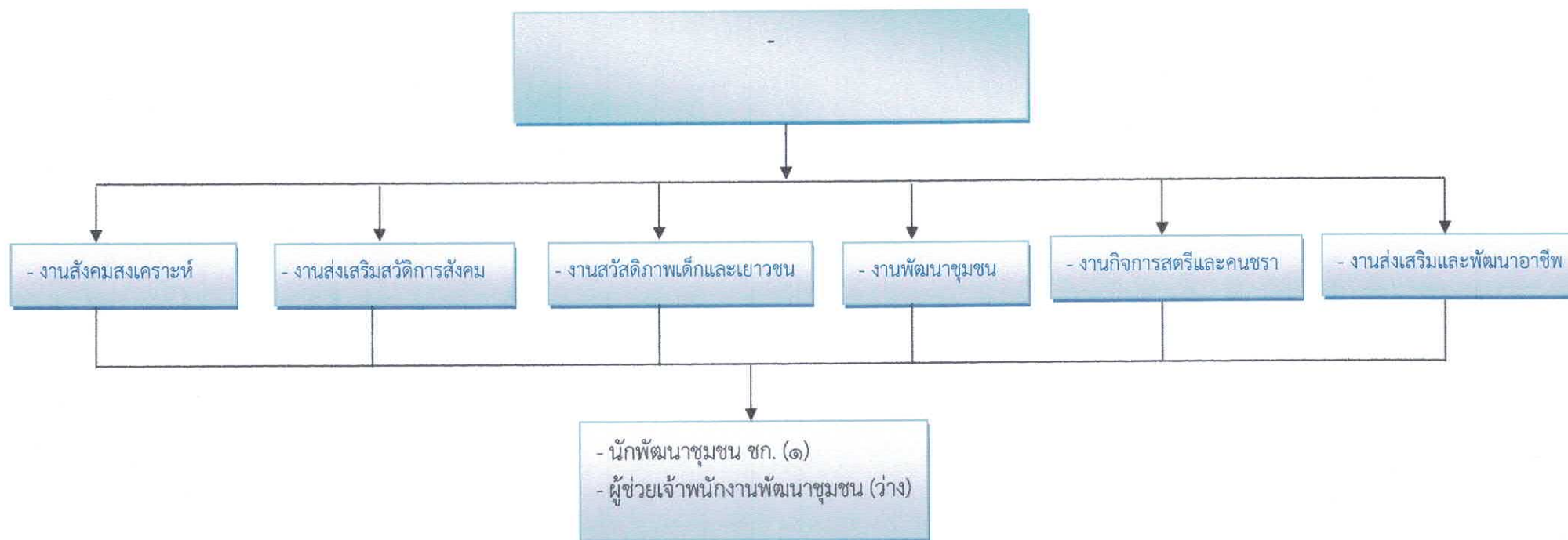
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	๓	๑	๖
มีนครอง	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๔
อัตรารว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๑	-	๓

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า (๐๘)



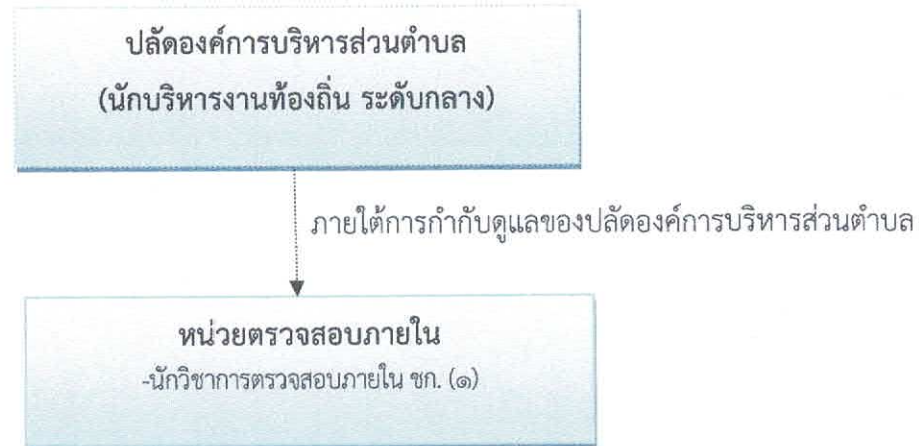
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช./ครู ผดต.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	-	๔	-	-	-	๑	-	-	๑	๕	-	๑๑
มีคนครอง	-	-	-	๔	-	-	-	๑	-	-	๑	๔	-	๑๐
อัตราว่าง	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า (๑๑)



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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า (๑๒)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑
มีนครอง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑
อัตรารว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ประเภทยามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
1	นายยุทธศาสตร์ วงศ์อาษา	ปริญญาโท	42-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	บพ.	กลาง	42-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	บพ.	กลาง	539,160	84,000	84,000	707,160
		รัฐศาสตรมหาบัณฑิต		(นักบริหารงานท้องถิ่น)				(นักบริหารงานท้องถิ่น)						
	สำนักปลัด (01)													
2	นายธีรพงษ์ กันทรสมบุญ	ปริญญาโท	42-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	อพ.	ต้น	42-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	อพ.	ต้น	469,960	42,000	-	511,960
		รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต		(นักบริหารงานทั่วไป)				(นักบริหารงานทั่วไป)						
3	นางสาวณิชนันท์ ไชยมง	ปริญญาตรี	42-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	42-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	233,760		-	233,760
		รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต												
4	นางสาวสมทรง ลสาคำ	ปริญญาโท	42-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	42-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	402,420	-	-	402,420
		รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต												
5	-ว่าง-		42-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ชก.	42-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ชก.	355,320	-	-	ว่าง
		นิติศาสตรบัณฑิต												
6	นายเรวัฒน์ ศรีมงคล	ปริญญาตรี	42-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	42-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	318,000	-	-	318,000
7	นางประคอง คำศรี	ปริญญาตรี	42-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	42-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	178,200	-	-	178,200
	ลูกจ้างประจำ													
8	-ว่างยุบเลิก-			การโรง	-	-		การโรง	-	-	-			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
9	นายรัฐศาสตร์ ไชยมง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย	-	-	202,680	-	-	202,680
				และแผน										
10	นางมหายา ภูพานา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	160,080	-	-	160,080
		คอมพิวเตอร์												
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)													
11	นายเรืองเดช สุวรรณเลิศ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	172,720	-	-	172,720
12	นายคำจันทร์ นาชัยยา	ม.3	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	123,960	-	-	123,960
13	นายนาท ภูดวงดา	ปริญญาตรี		คนงานเครื่องสูบน้ำ				คนงานเครื่องสูบน้ำ			164,520			164,520
14	นายกัมปนาท แก้วผล	ป.6		คนงานเครื่องสูบน้ำ				คนงานเครื่องสูบน้ำ			167,160			167,160

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลละค่า ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
15	นายทองสอน สุวรรณเกษิ	ม.3	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	108,000	-	-	108,000
16	นางพัชรพรรณ อ่อนบัวขาว	ม.6		คนงานเครื่องสูบน้ำ				คนงานเครื่องสูบน้ำ			108,000			108,000
17	นายอุดม บุญไชยา	ม.6		คนงานเครื่องสูบน้ำ				คนงานเครื่องสูบน้ำ			108,000			108,000
	กองคลัง (04)													
18	นางวนิดา สามสี	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	42-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	42-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	475,560	42,000	-	517,560
19	-ว่าง-		42-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	42-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	355,320	-	-	355,320
20	-ว่าง-		42-3-04-4203-002	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	42-3-04-3204-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	297,900	-	-	297,900
21	นางสาวบุญศรี สมิ แก้วมุลตรี	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	42-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	42-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	446,520	-	-	446,520
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
22	นางศิริขวัญ ทองทิพย์	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ		-	160,800	-	-	160,800
23	นางสาวกฤษฎาพร ไชยมาตย์	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		-	149,520	-	-	149,520
	กองช่าง (05)													
24	-ว่าง-		42-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	42-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	393,600	42,000	-	435,600
25	กำหนดเพิ่ม						42 3 05 3701 001	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปท./ชท.	355,320			กำหนดเพิ่ม
26	-ว่าง-	-	42-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	42-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
	ขอใช้บัญชี สด													ขอใช้บัญชี สด
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)													
27	นายพิภพทอง ทาติวัน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		-	154,320	-	-	154,320
28	นายโอภาส บุตรา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		-	153,600	-	-	153,600

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ประเภทสามัญ

ร.ร.	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
29	-ว่าง-			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			138,000			ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป													
30	นายสมพงษ์ สุวรรณเลิศ	ม.3	-	คนงาน		-	-	คนงาน		-	108,000	-	-	108,000
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)													
	ยุบเลิกกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากไม่มีผู้อำนวยการกอง													
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)													
31	นายบุญศรี นานทอง	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	42-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	42-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	323,760	-	-	323,760
32	ยุบเลิก	-	42-3-08-3803-002	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	42-3-08-3803-002	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.				ยุบเลิก
	ลูกจ้างประจำ													
33	ว่างยุบเลิก			นักวิชาการวัฒนธรรม				นักวิชาการวัฒนธรรม						ยุบเลิก
34	นางบุษบา นครหาญ	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต		นักสันทนการ				นักสันทนการ			293,400			293,400
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)													
35	-ว่าง-		-	พนักงานขับรถยนต์		-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	112,800	-	-	(ว่างเดิม)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะค่า													
36	นางวริศรา ศรีปัดถาม	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต(ปฐมวัยศึกษา)	42-3-08-6600-040	ครู	-	ชก.	42-3-08-6600-040	ครู	-	ชก.	373,320		-	373,320
37	นายสุชาติ จันทะเจียง	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	42-3-08-6600-041	ครู	-	คศ.1	42-3-08-6600-041	ครู	-	คศ.1	398,160	-	-	398,160
38	รองจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริม	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ครูผู้ช่วย						

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ประเภทยกเว้น

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
39	รองจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริม พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			ครูผู้ช่วย	-	-	-	ครูผู้ช่วย						
40	นางระดับ ขวัญเกตุรัตน์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	165,000	-	-	165,000
41	นางกรรณิกา จันทโส	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	179,160	-	-	179,160
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนตาล													
42	-ว่าง-		42-3-08-6600-039	ครูชำนาญการ	-	คศ.2	42-3-08-6600-039	ครูชำนาญการ	-	คศ.2			-	
43	นางคำบุบ ราชทา	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	42-3-08-6600-042	ครูชำนาญการ	-	คศ.2	42-3-08-6600-042	ครูชำนาญการ	-	คศ.2	330,360	3,500		330,360
44	รองจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริม	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ครูผู้ช่วย						
45	รองจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริม พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			ครูผู้ช่วย	-	-	-	ครูผู้ช่วย						
46	นางอัมพร นาทองรัตน์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	181,320	-	-	181,320
47	นางยุรารัตน์ คุณพล	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	184,920	-	-	184,920
	กองสวัสดิการสังคม (11)													
48	นางขานีสา นาชัยเพิ่ม	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	42-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	42-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	429,240	-	-	429,240
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)													
49	-ว่างเดิม-		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		-	153,480	-	-	153,480

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ประเภตสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราทั่วไปใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)													
50	นางสาวเรียมจิต แก้วผล	ปริญญาโท	42-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	42-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	389,400	-	-	389,400
		รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต												
	กองส่งเสริมการเกษตร (14)													
	ยุบเลิกกองส่งเสริมการเกษตร และปรับเกลี่ยตำแหน่งดดยไม่เปลี่ยนสายงาน ไปสังกัดสำนักปลัด													

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ประจำปีครั้งที่ ๓

องค์การบริหารส่วนตำบล

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นที่องค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระดับอบรบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้อง ดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง ก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ เลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงาน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ดังกล่าว กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของ แผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นๆ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลละค่า อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ประจำปีครั้งที่ ๑ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร อีกทางหนึ่งด้วย

ข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความรอบคอบ รวดเร็วขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลจะพึงกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ภายในช่วงระยะเวลาตามกรอบอัตราจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนา ข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๒.๑ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๒.๒ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านมนุษย มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือ และประสานงานกับเครือข่ายสหสาขาวิชาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เป้าหมายในการพัฒนา

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๓.๓ เป้าหมายเชิงประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลจะมีความ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และ ผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงบรรลุตามเป้าหมาย

๔. ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๔.๑ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๔.๒ พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน หลักสูตรใด หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔.๓ พิจารณาหาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔.๔ พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

๔.๕ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

๔.๖ พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลละค่า เพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกระดับ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๕. งบประมาณ

ใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี

๖. ผู้รับผิดชอบ

๖.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะคำ

๖.๒ บุคลากรผู้มีความรับผิดชอบ มีหน้าที่

- สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
- วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
- เสนอแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่รับมอบหมาย
- แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่รับมอบหมาย
- แจ้งผลการพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ
- จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๗. ขั้นตอน ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

รายละเอียด ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง

๑. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

- ผู้บริหาร
- หัวหน้าส่วนราชการ
- พนักงานทุกคน
- นักทรัพยากรบุคคล

๒. วิเคราะห์ปัญหา และข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

- ผู้บริหาร
- คณะกรรมการ
- นักทรัพยากรบุคคล
- หัวหน้าส่วนราชการ

๓. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงาน หรือส่วนราชการภายใน จุดใดที่ต้องการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน

- ผู้บริหาร
- หัวหน้าส่วนราชการ
- นักทรัพยากรบุคคล

๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่รับมอบหมาย

- ผู้บริหาร
- หัวหน้าส่วนราชการ
- นักทรัพยากรบุคคล

๕. จัดส่งบุคคลไปอบรม และจัดทำเอกสารฝึกอบรมที่ได้รับความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา

- นักทรัพยากรบุคคล
- หัวหน้าส่วนราชการ
- นักทรัพยากรบุคคล

๗. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

- นักทรัพยากรบุคคล
- ประเมินผล
- หัวหน้าสำนักงาน
- นักทรัพยากรบุคคล

๘. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๘.๑ หลักสูตรการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลละคำ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๘.๒ วิธีการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลละคำ จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลละคำ จะดำเนินการร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลละคำ เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

- การปฐมนิเทศ
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- การฝึกอบรม
- การให้ทุนการศึกษา
- การดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

๘. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลละคำ

๘.๑ การพัฒนาผู้บริหาร

- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรม

สัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

- การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ทัศนคติ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง ตามโอกาส
- ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าให้มีความรู้สูงขึ้น

๘.๒ การพัฒนาสมาชิกสภา อบต.

- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรม

สัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

- การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ทัศนคติ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง ตามโอกาส
- ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าให้มีความรู้สูงขึ้น

๘.๓ การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

- จัดให้พนักงานและลูกจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส

- เปิดโอกาสให้พนักงานและลูกจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน

- การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๘.๔ การพัฒนาวิชาการอบรมบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสนองงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

- การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่
- การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้าน

๑๐. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลจะคำ จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานตำบล เพื่อให้ทราบถึงความเรียบร้อยของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน – หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากได้รับการพัฒนาไปแต่ละระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีต้องการบริหารส่วนตำบลหากแก ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

ส่วนที่ ๑๒ /๑ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๕	หลักสูตรผู้บริหารการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องนักวิชาการการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองปลัด อบต. ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างสำรวจ/นายช่างสำรวจหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๑๙	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๒	๒๒	๒๒		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๒๐	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเพื่อขอรับทุนการศึกษา	๓	๓	๓	/	
๒๑	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเพื่อขอรับทุนการศึกษา	๓	๓	๓	/	
๒๒	การทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๘	๓๘	๓๘	/	

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงาน ทุกวันประชุมประจำเดือน กำนันผู้ใหญ่บ้าน	-	←											→	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	←											→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริม ทุก คน	งบ อบต. มูลค่า	←											→	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ อบต. มูลค่า	←											→	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิก อบต. ผู้บริหาร	งบ อบต. มูลค่า				←				→					
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	←											→	
๗	สนับสนุนงบประมาณบุคลากรเพิ่มคุณสมบัติหลักสูตรปริญญาตรี /ปริญญา โท	งบ อบต. มูลค่า	←											→	
๘	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่มอปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	งบ อบต. มูลค่า	←											→	

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงาน ทุกวันประชุมประจำเดือน กำนันผู้ใหญ่บ้าน	-	←											→	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	←											→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริม ทุก คน	งบ อบต. มะค่า	←											→	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ อบต. มะค่า	←											→	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิก อบต. ผู้บริหาร	งบ อบต. มะค่า				←				→					
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	←											→	
๗	สนับสนุนงบประมาณบุคลากรเพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี /ปริญญา โท	งบ อบต. มะค่า	←											→	
๘	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่มอปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	งบ อบต. มะค่า	←											→	

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	หมายเหตุ
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร / พนักงาน ทุกวันประชุมประจำเดือน กำนันผู้ใหญ่บ้าน	-	←											→	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	←											→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริม คน	งบ อบต. มูลค่า	←											→	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ อบต. มูลค่า	←											→	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิก อบต. ผู้บริหาร	งบ อบต. มูลค่า				←				→					
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	←											→	
๗	สนับสนุนงบประมาณบุคลากรเพิ่มคุณวุฒิหลักสูตรปริญญาตรี /ปริญญา โท	งบ อบต. มูลค่า	←											→	
๘	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่มอปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	งบ อบต. มูลค่า	←											→	

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้ปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน

๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ยินยัตถ์ทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน รักสามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า

ที่ ๕๐๖/ ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ปรับปรุงครั้งที่ ๓

ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งให้บุคคลผู้มั่งขวัญเกี่ยวข้องกับการตั้งต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ประกอบด้วย

	ประธานกรรมการ
๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า	กรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักงานปลัด	กรรมการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

-/ให้คณะจัดทำแผน

ให้คณะจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่า ด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณ งานส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้อง จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้อง ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี

๒. ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วน ตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการคนประเภทใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามที่อยู่ใน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน อยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่จะขาดอยู่และต้องการ เพิ่มเติม อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสีย ในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ใน องค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถ ของกำลังคนอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

ผู้สั่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

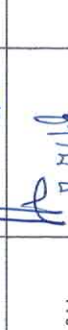
สั่ง ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายอรุณ หนูปัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า

บันทึกการประชุม
การประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๓
วันจันทร์ที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๕
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอรุณ หนูปัทม	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า		ประธานกรรมการ
๒	นางวนิดา สามสี	ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาการฯ การแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า		ประธานกรรมการ
๓	นายธีรพงษ์ กันทรสมบูรณ์	หัวหน้าสำนักงานปลัด		กรรมการ
๔	นางชวณิดา นาชัยเพ็ญ	นักพัฒนาชุมชน รักษาการฯ การแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๕	นายบุญเลิศ นามหนอง	นักวิชาการศึกษา รักษาการฯ การแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		กรรมการ
๖	นางสาวสมทรง สีชาคำ	นักทรัพยากรบุคคล		เลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายศิริชัย ภูบงษ์	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า		
๒	นายเอกฤษะ ตุ่มบุญ	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า		
๓	นายเสวีชัย ศรีแสน	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า		

บันทึกการประชุม

การประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ปรับปรุงครั้งที่ ๓

วันพฤหัสบดีที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ พร้อมแล้ว นายอรุณ หงษ์พิทยา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ประธานกรรมการ กล่าวเปิดการประชุมคณะกรรมการฯ ตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมได้รับทราบ

ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ที่ ๔๐๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ตามรายชื่อ ดังต่อไปนี้

- | | | |
|----------------------------|------------------------------|----------------|
| ๑. นายอรุณ หงษ์พิทยา | นายก อบต.มะค่า | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางวนิดา สามสี | ผู้อำนวยการกองคลัง | รักษาราชการแทน |
| | ปลัด อบต.มะค่า | กรรมการ |
| ๓. นายธีรพงษ์ กันทรสมบูรณ์ | หัวหน้าสำนักงานปลัด | กรรมการ |
| ๔. นางสาวณิสา นาชัยเพิ่ม | นักพัฒนาชุมชน | รักษาราชการแทน |
| | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๕. นายบุญศรี นามทอง | นักวิชาการศึกษา | รักษาราชการแทน |
| | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๖. นางสาวสมทรง ธิศาคำ | นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

มีหน้าที่ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ของ อบต.มะค่า โดยให้คำนึงถึงภารกิจ ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า โดยกำหนดเป็นแผน อัตราค่าจ้างของ อบต. ในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

ปลัด อบต.

กรรมการ

เรื่อง วิเคราะห์อัตราค่าจ้างคน เพื่อการพิจารณาจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓

- เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลละค่าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓ จึงเห็นควรปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ เพื่อให้กรอบอัตราค่าจ้างสอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ และขอให้กรรมการทุกท่านได้พิจารณาถึงความเหมาะสมในการบริหารอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ค่ะ โดยให้แต่ละส่วนราชการเสนอเหตุผลความจำเป็นการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ และขอให้เลขานุการชี้แจงรายละเอียดการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ค่ะ

นางสาวสมทรง สีชาคำ

เลขานุการ

การจัดแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นการวางแผนด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละค่าล่วงหน้าเป็นเวลา ๓ ปี หากในระหว่าง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลละค่า มีการกิจและอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้น และมีการงานต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ก็สามารถดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีได้ โดยการปรับปรุงครั้งนี้ คือ

๑. การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น (กำหนดตำแหน่งใหม่)

๒. การยุบเลิกตำแหน่ง (ที่ว่างและไม่มีเวลาเป็น)

๓. การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ดังนี้

- ปรับปรุงสายงานของตำแหน่ง ที่อยู่ในงานเดิมส่วนราชการเดิม การย้ายระดับตำแหน่ง ที่อยู่ในงานเดิมส่วนราชการเดิม

- การปรับลดระดับตำแหน่ง ที่อยู่ในงานเดิมส่วนราชการเดิม

- การตัดโอนตำแหน่ง จากงานหนึ่งไปสู่งานหนึ่ง

- การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง

- การปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง คือ การเกลี่ยตำแหน่งว่างของงานหนึ่งไปสู่งานหนึ่ง (ส่วนราชการเดียวกันหรือไม่ก็ได้)

โดยการปรับปรุงดังกล่าว ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกิน ๔๐ % ของรายจ่ายประจำปี และต้องขอมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม (ก.จังหวัด)

/นายอรุณ หนูปัญญา...

นายบุญศรี นามทอง
กรรมการ

สำหรับกิจการศึกษาฯ ได้สำรวจตำแหน่งและปริมาณงานในกองการศึกษาฯ

ข้าราชการและพนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างในสังกัด มีตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ช.ก.) จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู ครูผู้ช่วย จำนวน ๔ อัตรา ตำแหน่ง ครู จำนวน ๑ อัตรา แต่เป็นตำแหน่งที่บุคลากรในกองศึกษาสามารถปฏิบัติงานในส่วนนี้ได้ และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงขออยู่เลิกตำแหน่งนักวิชาการศึกษา (ป.ก./ช.ก.) จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวมี ๒ อัตรา ครับ

ส่วนกองส่งเสริมการเกษตรที่กรมรักษาราชการแทนอยู่ ได้สำรวจตำแหน่งและได้พิจารณาแล้วว่าเห็นสมควรอยู่เลิกกองเนื่องจากไม่มีตำแหน่งผู้ช่วยยกกองและปรับแก้เสียตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนสายงาน พนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่ง คนงานเครื่องสูบน้ำ จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ไปสังกัดสำนักงาน

นางสาวสมทรง สีชาคำ
เลขาธิการ

ส่วนในการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓

ในครั้งนี้องค์การบริหารยุบเลิกกองและปรับแก้โดยตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนสายงาน จึงร่างประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลค่า เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลค่า (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่ลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

นายอรุณ หนูบุญยา

ประธาน

คณะกรรมการ ทุกท่านคงได้มีการพิจารณาในรายละเอียดของร่างประกาศองค์

การบริหารส่วนตำบลค่า เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลค่า (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ร่างการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ แล้ว ได้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ลด คือ กองช่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือตำแหน่งวิศวกรโยธา (ป.ก./ช.ก.) จำนวน ๑ อัตรา กองการศึกษา ยุบเลิกตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ป.ก.ช.ก.) จำนวน ๑ อัตรา และยุบเลิกกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากไม่มีผู้อำนวยการกองและไม่มีตำแหน่งในกอง และยุบเลิกกองส่งเสริมการเกษตร และปรับแก้เสียตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนสายงาน พนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่ง คนงานเครื่องสูบน้ำ จำนวน ๒ อัตรา, พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานเครื่องสูบน้ำ จำนวน ๒ อัตรา ไปสังกัดสำนักงานสถิติ นอกนั้นไม่มีการปรับปรุงเพิ่มเติมตำแหน่งแต่อย่างใด ที่ได้กล่าวมาข้างต้นไม่ทราบมีคณะกรรมการท่านใดมีข้อทักท้วงใดๆหรือไม่ หากไม่มีการทักท้วง ผมก็จะขอความเห็นชอบจากที่ประชุมฯ

มติที่ประชุม

มติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบร่างประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ และปรับปรุงครั้งที่ ๓ และเสนอขอความเห็นชอบ จาก ก.อบต.จังหวัดมหาสารคามต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

นายอรุณ หงษ์พิทยา
ประธาน

เรื่องอื่น ๆ

คณะกรรมการฯ ท่านใด มีเรื่องอื่นเสนอ เสนอได้ รับ หากไม่เสนอ
ปิดการประชุมเพียงท่าน

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้ดำรงตำแหน่งประธาน

(นางสาวสมทรง สีหาคำ)

เลขาผู้ดำรง

(ลงชื่อ)



(นายอรุณ หงษ์พิทยา)

ผู้ดำรงตำแหน่งเลขา

ประธานกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลละคำ

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้นในสภาพปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๑ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลละคำดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลละคำ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. ให้ยกเลิกประกาศที่กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕ โดยให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน

๓.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ตามรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ได้ติดต่อ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานหลักประกันสุขภาพ และราชการที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไป

ตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยสํานักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งงานในส่วนราชการออกเป็น ดังนี้

- ๓.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๓.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๓.๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๓.๑.๔ งานกิจการสภา
- ๓.๑.๕ งานนิติการ
- ๓.๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๓.๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๓.๑.๙ งานกิจการพาณิชย์
- ๓.๑.๑๐ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน

๓.๒ กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการเงินตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคูนเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทางบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคูน งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน กานคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่เกี่ยวข้องได้รับมอบหมาย โดยกองคลัง มีการแบ่งงานในส่วนราชการออกเป็น ดังนี้

- ๓.๒.๑ งานบริหารงานการคลัง
- ๓.๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๓.๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- ๓.๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๓.๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓.๕. กองสวัสดิการสังคม

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม สวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็ก และเยาวชน ผู้พิการทางกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง ไร้พ่อแม่ ไร้พี่เลี้ยง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประสบเหตุติดขโมยทรัพย์สินและลักพาตัว งานสงเคราะห์ประสาชปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยกองสวัสดิการสังคม มีการแบ่งงานในส่วนราชการออกเป็น ดังนี้

- ๓.๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์
- ๓.๕.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- ๓.๕.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- ๓.๕.๔ งานพัฒนาชุมชน
- ๓.๕.๕ งานกิจการสตรีและคนชรา
- ๓.๕.๖ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานหน่วยงานรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. ประกาศใช้ข้อบัญญัติหรือแจ้งกับประกาศนนี้ให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายอรุณ หนูปัญญา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๓ เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม (ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม)
เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ได้มีมติเห็นชอบในการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ในคราวประชุมคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม (ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ เดือน
มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๒ ของพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน
ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ และ ข้อ ๑๔ แห่งประกาศ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.พ.
และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว๗๐ เรื่อง การจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน
๒๕๕๕ ข้อ ๑๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า เรื่อง แผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๖

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศใช้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ลงวันที่ ๒ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๖๔ โดยให้ใช้ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอรุณ หนูปัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า

บัญชีรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่ขอความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ที่เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคามพิจารณา ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕๖๖

(เอกสาร ๒)

อปต. มะค่า อ. กันทรวิชัย จ.มหาสารคาม													
อัตรากำลังปัจจุบัน ข้อมูล ณ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔							การค่าใช้จ่าย (%)		งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามข้อบัญญัติ		แยกค่าใช้จ่ายด้านบุคคล (ก่อนปรับ) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔		
ส่วนราชการ		พนักงานส่วนตำบล		ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง					งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ =		เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล =		
		มีนครอง/ว่าง							งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ =		ค่าจ้างลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง =		
									งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ =		ประโยชน์ตอบแทนอื่น (๑๕%) =		
ปลัด อบต.		๑/-		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ก่อนปรับ	หลังปรับ	ค่าใช้จายด้านบุคคล (ก่อนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)		ค่าใช้จายด้านบุคคล (หลังปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)		
รองปลัด อบต.		-/-		มีนครอง/ว่าง	มีนครอง/ว่าง	มีนครอง/ว่าง	๓๑.๕๑	๓๑.๒๔					
สำนักปลัด		๕/๑	-/-	๖/-	๓/-				ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปี ๒๕๖๔ =		ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปี ๒๕๖๕ =		
กองคลัง		๒/๒	-/-	๒/-	-/-		ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปี ๒๕๖๕ =		ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปี ๒๕๖๕ =		
กองช่าง		-/๒	-/-	๒/-	๑/๑		๓๑.๒๑	๓๐.๙๖	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปี ๒๕๖ =		ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปี ๒๕๖๕ =		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		-/-	-/-	-/-	-/-				การะค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ที่เพิ่มขึ้น/ลดลง (หลังปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)				
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		๔/๕	๑/-	๕/๑	-/-		ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๖	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔ =		ค่าใช้จ่ายที่ลดลง ปี ๒๕๖๔ =		
กองสวัสดิการสังคม		๑/-	-/-	-/๑	-/-		๓๐.๔๔	๓๐.๓๕	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕ =		ค่าใช้จ่ายที่ลดลง ปี ๒๕๖๕ =		
หน่วยตรวจสอบภายใน		๑/-	-/-	-/-	-/-				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖ =		ค่าใช้จ่ายที่ลดลง ปี ๒๕๖๖ =		
กองส่งเสริมการเกษตร		-/-	-/-	-/-	-/-				ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศใช้แผนเ		ค่าใช้จ่ายที่ลดลง รวมทั้ง ๓ ปี		
รวมทั้งสิ้น		๑๔/๑๐	๑/-	๑๕/๒	๔/๑								
ที่	อบต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ พ.น./ อันดับ	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีนครอง)/ ว่างเต็ม/ หมายเหตุ	โครงสร้างตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ ขอยุบเลิกตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง			เหตุผลและ ความจำเป็น	มติ คณะอนุ กรรมการ โครงสร้าง	มติ ก.อบ จังหวัด มหาสารคาม
								สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายยุทธศาสตร์ วงศ์อาษา							
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)						สำนักปลัด อบต. (๐๑)	สำนักปลัด อบต. (๐๑)					
	พนักงานส่วนตำบล						งานบริหารงานทั่วไป	ยุบเลิกตำแหน่ง การโรง ลูกจ้างประจำ		-๑	เกษียณอายุราชการ		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายธีรพงษ์ กันทรสมบุญ	งานการเจ้าหน้าที่						
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาวณัชนันท์ ไชยผง	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ						
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายเรวัฒน์ ศรีมุงคุณ	งานกิจการสภา						
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	นางสาวนิวา มาอิน	งานนิติการ						
๖	นิติกร	ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑		นายคชาชาญ โอภาณยศ	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย						
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางประคอง คำศรี	งานบริหารงานสาธารณสุข						
	ลูกจ้างประจำ						งานส่งเสริมการเกษตร						
๘	การโรง	-	-	๑	-	-	งานกิจการพาณิชย์						
							งานรักษาความสะอาด						

ที่	อปท./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ สน./ อันดับ	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ ว่างเดิม/ หมายเหตุ	โครงสร้างตามกรอบ อัตราจ้าง	อัตรากำลังที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ ขอยุบเลิกตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง				เหตุผลและ ความจำเป็น	มติ คณะอนุฯ โครงสร้าง	มติ ก.อบค. จังหวัด นพาสภาม
								สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ													
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๑	๑	นายรัฐศาสตร์ ไชยผง								
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	นางมหารยา ภูพันธ์								
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	๑	๑	นายคำจันทร์ นาชัยยา								
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	นายเรืองเดช สุวรรณเลิศ								
๑๓	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	๑	๑									
๑๔	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	๑	๑									
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป													
๑๕	คนงาน	-	-	๑	๑	นายทองสอน สุวรรณเกษ								
๑๖	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	๑	๑	นางพัชรพรรณ อ่อนบัวขาว								
๑๗	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	๑	๑	นายอุดม บุญไชยา								
	กองคลัง (๐๔)						กองคลัง (๐๔)	กองคลัง (๐๔)						
	พนักงานส่วนตำบล						งานบริหารงานการคลัง							
๑๘	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	นางวนิดา สามสี	งานการเงินและบัญชี							
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๒-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	๑		ว่าง	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้							
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๔๒-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	๑		ว่าง	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน							
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๔๒-๓-๐๔-๔๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	นางสาวปฐวีร์ แก้วมูลตรี	งานพัสดุและทรัพย์สิน							
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ													
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	๑	๑	นางศิริขวัญ ทองทิพย์								
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	นางสาวกฤษฎาพร ไชยมาตย์								
	กองช่าง (๐๕)						กองช่าง (๐๕)	กองช่าง (๐๕)						
	พนักงานส่วนตำบล						งานควบคุมอาคาร	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๔	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	-	ว่าง (ให้ก.กลางสรรหา)	งานการโยธา	ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม						
๒๕	วิศวกรโยธา	ปค./ชก.	๔๒-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	๑	-	ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ปี ๒๕๖๖	งานสาธารณูปโภค	วิศวกรโยธา (ปค./ชก.)	-	-	+๑	เพื่อรองรับภารกิจงาน ที่เพิ่มขึ้นของกองช่างฯ		
๒๖	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๒-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	๑	-	ว่างเดิม (ขอ กส.สอบ ๖๒๔)	งานแบบแผนและก่อสร้าง							
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ						งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง							
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	-	-	งานผังเมือง							
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑	๑	นายพิรุณทอง ทาพิริณ								
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑	๑	นายโอภาส บุตรา								
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป													
๓๐	คนงาน	-	-	๑	๑	นายสมพงษ์ สุวรรณเลิศ								

ที่	อบต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ คน/ อันดับ	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ ว่างเดิม/ หมายเหตุ	โครงสร้างตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ ขอยุบเลิกตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง				เหตุผลและ ความจำเป็น	มติ คณะอนุฯ โครงสร้าง	มติ ก.อบค. จังหวัด นพการณ
								สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)						กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)						
	ยุบเลิกกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไม่มีอัตราในกองจึงไม่ปรับเกลี้ย						งานบริหารงานสาธารณสุข							
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)						กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)						
	พนักงานส่วนตำบล						งานบริหารการศึกษา							
๓๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	นายบุญศรี นามทอง	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม							
๓๒	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	๑	-	ว่าง(คนเดิมเกษียณ)	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	ยุบเลิกตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา			-๑	เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้าน		
	ลูกจ้างประจำ						งานกิจการโรงเรียน	(ค่าใช้จ่ายลดลง ทั้ง ๓ ปี - บาท				งานบุคคล		
๓๓	นักวิชาการวัฒนธรรม	-	-	๑	-	ว่างยุบเลิก	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ยุบเลิกลูกจ้างประจำ			-๑			
๓๔	นักสันทนการ	-	-	๑	๑	นางสาวบุษบา นครหาญ		ตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม				ถูกลดโทษทางวินัยร้ายแรง		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๕	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	-	ว่างเดิม (คนเดิมลาออก)								
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะค่า													
	ครู													
๓๖	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๐	๑	๑	นางวรรณา ศรีปัดดา								
๓๗	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	๑	๑	นายสุชาติ จันทะเจียง								
๓๘	ครูผู้ช่วย (รอจัดสรรตำแหน่งจากกรมฯ)	-	-	๑		รอจัดสรรตำแหน่งจากกรมฯ								
๓๙	ครูผู้ช่วย (รอจัดสรรตำแหน่งจากกรมฯ)	-	-	๑		รอจัดสรรตำแหน่งจากกรมฯ								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ) เงินอุดหนุน + จบ.อบต.	-	-	๑	๑	นางระดับ ขวัญเกตุรัตน์								
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ) เงินอุดหนุน + จบ.อบต.	-	-	๑	๑	นางกรรณิกา จันทโส								
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนตาล													
	ครู													
๔๒	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๒	๑	-	-								
๔๓	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๓	๑	๑	นางคำปุ่น ราชหา								
๔๔	ครูผู้ช่วย (รอจัดสรรตำแหน่งจากกรมฯ)	-	-	๑		รอจัดสรรตำแหน่งจากกรมฯ								
๔๕	ครูผู้ช่วย (รอจัดสรรตำแหน่งจากกรมฯ)	-	-	๑		รอจัดสรรตำแหน่งจากกรมฯ								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ) เงินอุดหนุน + จบ.อบต.	-	-	๑	๑	นางอัมพร นาทองรัตน์								
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ) เงินอุดหนุน + จบ.อบต.	-	-	๑	๑	นางยุววรรณ คุณพล								

