

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ปรับปรุง ครั้งที่ ๑)



ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน
อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง	๓๙

ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน
- รายงานการประชุม

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน มีโครงการการแบ่งส่วนราชการและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

๓. กรอบแนวคิดทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้อง

กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว จัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสระบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน :

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น ๔ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน เป็นไปตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ตามสภาพปัญหา ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ตามความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาโครงการพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาเอกสารสิทธิ ไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน และที่อยู่อาศัย

๑.๒ ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก ถนนไม่มาตรฐาน เป็นหลุมเป็นบ่อ
ผิวทางจราจรชำรุด เนื่องจากก่อสร้างมานานและผลกระทบจากการก่อสร้าง
หน่วยอื่น

๑.๓ ปัญหาสะพานข้ามคลองชลประทาน

๑.๔ ปัญหาท่อระบายน้ำตามแนวถนนยังไม่ได้มาตรฐาน

๑.๕ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะยังมีไม่ทั่วถึง

๑.๖ ปัญหาขาดสวนสาธารณะ และสถานที่พักผ่อนของประชาชน

๑.๗ ปัญหาอาคารเอนกประสงค์สำหรับใช้ประโยชน์แก่ประชาชนเป็นส่วนร่วม

๒. ปัญหาการผลิตการตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ด้านการเกษตรแผนใหม่
- ๒.๒ ปัญหาด้านการตลาดรองรับผลผลิตของกลุ่ม
- ๒.๓ ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ การประกันราคาไม่ได้ผล
- ๒.๔ ปัญหาด้านการเงินสำหรับมาลงทุน
- ๒.๕ ปัญหาการวางแผนในการประกอบอาชีพของประชาชน โดยเฉพาะการเรียนรู้วิชาชีพที่เกี่ยวกับงานที่ต้องทำ

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาด้านโภชนาการเด็กขาดสารอาหาร
- ๓.๒ ปัญหาประชาชนไม่เห็นความสำคัญการดูแลสุขภาพตนเองให้แข็งแรง
- ๓.๓ ปัญหาเด็กแรกเกิดไม่ถึง ๓,๐๐๐ กรัม
- ๓.๔ ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม การดูแลและการรักษาความสะอาด
- ๓.๕ ปัญหาการคุมไข้เลือดออกและโรคเอดส์

๔. ปัญหาน้ำกิน-น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ปัญหาน้ำดื่ม-น้ำใช้ที่สะอาดมีไม่เพียงพอในฤดูร้อน
- ๔.๒ ปัญหาน้ำสำหรับทำการเกษตรไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการศึกษาประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับต่ำ
- ๕.๒ ปัญหาการศึกษา ของคนพิการและด้อยโอกาส
- ๕.๓ ปัญหาการมีส่วนร่วมทางการเมือง
- ๕.๔ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม
- ๕.๕ ปัญหาสถานที่ ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารต่างๆ

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า
- ๖.๒ ปัญหามลภาวะจากควัน และน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรม
- ๖.๓ ปัญหาสถานที่กำจัดขยะ พร้อมถังรองรับขยะไม่เพียงพอ
- ๖.๔ ปัญหาคุณภาพดินโดยเฉพาะสำหรับการทำเกษตรเสื่อมโทรม สาเหตุจากการใช้ปุ๋ยเคมีและยาปราบศัตรูพืช

๗. ปัญหาด้านการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

- ๗.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน ในทางการเมือง การปกครองทุกระดับ
- ๗.๒ ปัญหาความรู้ความเข้าใจของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วน เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๗.๓ ปัญหาการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่เพียงพอกับ

งบประมาณ

รายจ่ายจะต้องเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ และจัดทำแผนปฏิบัติการให้ชัดเจน

- ๗.๔ ปัญหาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ไม่เพียงพอบางส่วนที่อายุการใช้งานนาน ชำรุดเสียหายทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการซ่อมบำรุงรักษา
- ๗.๕ ปัญหาอาคารสำหรับจัดเก็บวัสดุ และครุภัณฑ์ต่างๆ ไม่เพียงพอ

๘. ปัญหาด้านอื่นๆ

- ๘.๑ ปัญหาน้ำท่วมทำให้ทรัพย์สินของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมและประชาชนได้รับความเสียหาย
- ๘.๒ ปัญหาการเพาะเห็ดโดยการใช้เตาเผาด้วยยางรถยนต์ไอน้ำทำให้เกิดควันพิษมีผลกระทบต่อประชาชนและสิ่งแวดล้อม
- ๘.๓ ปัญหาการขุดดิน ถมดิน หรือการก่อสร้างอาคารบ้านเรือนทับร่องระบายน้ำ
- ๘.๔ ปัญหาการจัดให้มีแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ถนน คสล./ถนนลาดยาง/ท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ สะพานข้ามคลองชลประทาน
- ๑.๓ ท่อระบายน้ำที่ได้มาตรฐาน
- ๑.๔ ขยายไฟฟ้า
- ๑.๕ สวนสาธารณะ

๒. ความต้องการทางด้านการผลิต การตลาด รายได้ และจ้างงานทำ

- ๒.๑ การส่งเสริมการเรียนรู้เกษตรแบบใหม่
- ๒.๒ ร้านค้าชุมชน เพื่อรองรับผลผลิตของกลุ่ม
- ๒.๓ การประกันราคาพืชผลจากรัฐบาล
- ๒.๔ สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำเพื่อการผลิตจากแหล่งเงินทุน
- ๒.๕ ส่งเสริมอาชีพที่เหมาะสม และตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

๓. ความต้องการทางด้าน สาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ การให้ความรู้ด้านโภชนาการ
- ๓.๒ โดยการดูแลรักษาสุขภาพ
- ๓.๓ ให้ความรู้มารดาในระหว่างตั้งครรภ์
- ๓.๔ การจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ให้กับอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน
- ๓.๕ จัดหาเครื่องฟันสารเคมี ทRAYอะเบท กำจัดลูกน้ำยุงลาย
- ๓.๖ ประชาสัมพันธ์การดูแลสุขภาพความสะอาดบ้านเรือนที่อยู่อาศัยให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย
- ๓.๗ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๔. ความต้องการ น้ำกิน - น้ำใช้ ทางด้านการเกษตร

- ๔.๑ ความต้องการขยายเขตประปาส่วนภูมิภาค
- ๔.๒ ก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำ
- ๔.๓ การจัดสร้าง คู คลอง สำหรับส่งน้ำให้ทั่วถึงพื้นที่ทางการเกษตร
- ๔.๔ ความต้องการเครื่องสูบน้ำที่มีกำลังแรงม้าสูง

๕. ความต้องการความรู้ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ส่งเสริมการเรียนการสอนตามศูนย์ การเรียนรู้
- ๕.๒ จัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ
- ๕.๓ จัดทำเสียงตามสาย
- ๕.๔ จัดทำศูนย์ข้อมูล / ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
- ๕.๕ ใช้สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๕.๖ ช่วยเหลือคนพิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ โครงการปลูกป่า รักษาป่า
- ๖.๒ ปลูกต้นไม้สถานที่สาธารณะ / สถานที่ราชการ / วัด
- ๖.๓ รณรงค์และประสานงานผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมและผู้เพาะเห็ดในเรื่องน้ำเสียและควันทิษ
- ๖.๔ ความต้องการถังเก็บขยะให้เพียงพอ
- ๖.๕ ความต้องการสถานที่ทิ้งขยะที่ได้มาตรฐาน ไม่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- ๖.๖ รณรงค์และให้คำแนะนำ ในการทำการเกษตรปลอดสารพิษ

๗. ความต้องการด้านการบริหาร การจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

- ๗.๑ พัฒนาคุณภาพแก่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๒ พัฒนาประสิทธิภาพ การจัดการด้านการบริหารของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๗.๔ พัฒนาบุคลากร

๘. ความต้องการทางด้านอื่นๆ

- ๘.๑ แก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
- ๘.๒ การแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๘.๓ ควบคุมกำกับดูแล และการขุดดิน ถมดิน และการก่อสร้าง
- ๘.๔ การจัดให้มีแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเตาปูน คือ “ส่งเสริมพัฒนาอาชีพและสวัสดิการ โครงสร้างพื้นฐานทั่วถึง พึ่งเน้นการศึกษา พลานามัยที่ดี วัฒนธรรมประเพณีสืบทอด ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเตาปูน เป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเตาปูน ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมการพัฒนาเกษตรทฤษฎีใหม่
- ส่งเสริมการจัดการสวัสดิการสังคม
- ส่งเสริมการบริหารด้านสาธารณสุข และการเสริมสุขภาพของประชาชน
- พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
- เสริมสร้างเสริมความเข้มแข็งชุมชน สังคม และเศรษฐกิจ
- เพิ่มศักยภาพและพัฒนาอาชีพของประชาชน

- พัฒนาแหล่งน้ำ
- ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
- พัฒนาศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร
- การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งแวดล้อม
- การป้องกันและแก้ไขปัญหาสภาพแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูชนบทชนบทยั่งยืนประเพณีและวัฒนธรรม

- ส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูวัฒนธรรม ชนบทยั่งยืนประเพณี และวันสำคัญ
- สร้างจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่า และความสำคัญศิลปวัฒนธรรมชนบทยั่งยืนประเพณี

ท้องถิ่น

- ส่งเสริมและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมศาสนา พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและบุคลากรรัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

- พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรของท้องถิ่น
- พัฒนาระบบบริหารองค์กร
- พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในการจัดการบริหาร
- ส่งเสริมการเรียนรู้การบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

- ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และสถานที่การท่องเที่ยวให้แพร่หลาย
- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ และบูรณาการ
- ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณและบุคลากรด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ได้วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาและเพื่อให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ สวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การผังเมือง (มาตรา (๑๓))
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๓) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๔) การดูแลรักษาสถานที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๐๑))
- (๕) งานป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๓) การส่งเสริม การฝึกฝนและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๔) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากต้นไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือ
- ช่วยเหลือ ส่วนราชการหรือองค์กรอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อื่นๆ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านส่งเสริมการเกษตร

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรม และการท่องเที่ยว
๓. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้

ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
---	--

โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก
๓ กองราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา พนักงานจ้างผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เนื่องจากตำแหน่งที่ว่างของพนักงานส่วนตำบลไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง ถ้ามีพนักงานส่วนตำบลที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง จะทำให้มีบุคลากรพอเพียงกับการปฏิบัติ และไม่เสี่ยงกับภาระค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๔๐ และสามารถและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน - งานวิเคราะห์และตรวจสอบเกี่ยวกับตำแหน่งเงินเดือน - งานดำเนินงานแผนอัตรากำลังด้านงานบุคคล - งานสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ - งานส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน - งานการจัดทำทะเบียนประวัติรับราชการและการออกจากราชการ <p>๑.๓ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานสารบรรณ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ 	<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการโรงเรียน - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงรักษาสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๑. งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลผู้ต้องการบริหารส่วนตำบล <p>๑.๕ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๗ งานส่วนสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานพัฒนารายได้ - งานพัฒนาชุมชน - งานสร้างเครือข่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาคุณภาพชีวิต - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสงเคราะห์ 	<p>๑.๔ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๕ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๗ งานสวัสดิการสังคม</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- การพัฒนาและสงเคราะห์เด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส</p> <p>- งานสวัสดิการและการสงเคราะห์</p> <p>๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ บริหารงานสาธารณสุข งานสุขาภิบาลทั่วไป</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุข - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนส่งถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <p>๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ - งานควบคุมโรค - งานเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานบริการสาธารณสุข 	<p>๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิก - จ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานสารบรรณ <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้า และค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียน ควบคุมและเบิกจ่าย วัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	<p>กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรยานและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานตกแต่งสถานที่ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - การสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินการฟื้นฟูเมือง - งานสารบรรณ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจกรรมประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ 	<p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p>	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๔.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	กำหนดใหม่

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูนเป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๙	อัตรา
๑.๒ ลูกจ้างประจำ	-	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้าง	๑๐	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้าง	๓	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง	๔	อัตรา

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑	อัตรา
---------------------	---	-------

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน ส่วนตำบล	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	บริหารงานทั่วไป	๓	-	๒	๓
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๒	-	๑	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	-	-
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	๒	๒
กองคลัง	งานการเงิน	๒	-	-	-
	งานบัญชี	๑	-	๑	-
	งานพัฒนาจัดเก็บรายได้	-	๑	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สิน	๑	-	๒	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	-	-	๓
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	-	-
	งานผังเมือง	-	-	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	-	๑
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมภารกิจ ปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่า ต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒ ต.ค.๖๓ ให้ ก สรรพ
สำนักงานปลัด (๐๑)									
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล ปก	๑	๑	๑	๑				
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก	๑	๑	๑	๑				ว่าง ๑ ส.ค.๖๓
๕	นักพัฒนาชุมชน ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๔ ม.ค.๖๔
๖	นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑				ว่าง ๑ มี.ย.๖๓
๗	ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ ปง	๑	๑	๑	๑				
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๒ ก.ค.๖๔
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๐	แม่ครัว (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกน้ำ)(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๗ ก.ย.๖๔
๑๓	พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ)(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ พ.ค.๖๓
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ พ.ค.๖๓
๑๘	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ มี.ย.๖๓
๑๙	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)									
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ มี.ค.๖๑ ให้ ก.สรรท
๒	นักวิชาการคลัง ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ									
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ พ.ค.๖๓
กองช่าง (๐๕)									
๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นายช่างโยธา ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๒ ก.ค.๖๔
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ก.ค.๖๓
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดใหม่ปี๖๔
รวม		๓๓	๓๔	๓๔	๓๔	+๑	-	-	

๙. อีกรายค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนพนักงาน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างต่อหัว		รวม		รวม		รวม		หมายเหตุ
				จำนวน	จำนวนเงิน(๑)	จำนวน	จำนวนเงิน(๒)	จำนวน	จำนวนเงิน(๓)	จำนวน	จำนวนเงิน(๔)	จำนวน	จำนวนเงิน(๕)	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงาน(อำนวยการ))	กลาง	๑	๑	๑๒๙,๑๖๐	๑	๑๒๙,๑๖๐	๑	๑๒๙,๑๖๐	๑	๑๒๙,๑๖๐	๑	๑๒๙,๑๖๐	
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)														
พนักงานส่วนตำบล														
๒	หัวหน้าสำนักงาน อบต.(นักบริหารทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๑	๓๓๖,๓๖๐	๑	๓๓๖,๓๖๐	๑	๓๓๖,๓๖๐	๑	๓๓๖,๓๖๐	
๓	นักบริหารบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๘,๕๕๐	๑	๒๒๘,๕๕๐	๑	๒๒๘,๕๕๐	๑	๒๒๘,๕๕๐	๑	๒๒๘,๕๕๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๑	๑๙๙,๒๐๐	๑	๑๙๙,๒๐๐	๑	๑๙๙,๒๐๐	๑	๑๙๙,๒๐๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๘,๗๖๐	๑	๓๒๘,๗๖๐	๑	๓๒๘,๗๖๐	๑	๓๒๘,๗๖๐	๑	๓๒๘,๗๖๐	
๖	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๓๕๕,๓๒๐	
๗	ครู	ค.๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๘	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๕๓,๕๒๐	๑	๑๕๓,๕๒๐	๑	๑๕๓,๕๒๐	๑	๑๕๓,๕๒๐	๑	๑๕๓,๕๒๐	
๙	เจ้าหน้าที่งบประมาณและบริหารราชการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๒๙๗,๙๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๐	แม่ครัว	ภารกิจ (ทักษะ)	๑	๑	๑๕๓,๒๘๐	๑	๑๕๓,๒๘๐	๑	๑๕๓,๒๘๐	๑	๑๕๓,๒๘๐	๑	๑๕๓,๒๘๐	
๑๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ (ทักษะ)	๑	๑	๑๕๓,๗๖๐	๑	๑๕๓,๗๖๐	๑	๑๕๓,๗๖๐	๑	๑๕๓,๗๖๐	๑	๑๕๓,๗๖๐	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกน้ำ)	ภารกิจ (ทักษะ)	๑	๑	๑๕๓,๑๖๐	๑	๑๕๓,๑๖๐	๑	๑๕๓,๑๖๐	๑	๑๕๓,๑๖๐	๑	๑๕๓,๑๖๐	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ)	ภารกิจ (ทักษะ)	๑	๑	๑๕๐,๓๒๐	๑	๑๕๐,๓๒๐	๑	๑๕๐,๓๒๐	๑	๑๕๐,๓๒๐	๑	๑๕๐,๓๒๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑	-	๓๓๘,๐๐๐	๑	๓๓๘,๐๐๐	๑	๓๓๘,๐๐๐	๑	๓๓๘,๐๐๐	๑	๓๓๘,๐๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๕	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	คนงานประจำขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท/ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะลดลง		อัตราส่วนที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๕)				งบ.บ.พ.พ.
				จำนวน	จำนวนเงิน(๑)	จำนวน	จำนวนเงิน(๒)	จำนวน	จำนวนเงิน	จำนวน	จำนวนเงิน	จำนวน	จำนวนเงิน	จำนวน	จำนวนเงิน	
กองคลัง (๐๕)																
พนักงานส่วนตำบล																
๒๐	ผู้ควบคุมการขนส่ง (ขับรถบรรทุกขนส่ง)	ทีม	๑	-	๓๗๓,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑	-	๓๒๕,๗๖๐	๑	๑	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	-	๒๗๖,๗๖๐	๑	๑	-	-	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๕๕,๒๕๐	๑	๑	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	
ลูกจ้างประจำ																
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๒๒๕,๕๕๐	๑	๑	-	-	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																
๒๕	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๖	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๒๗	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท/ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด	การค่าใช้จ่ายที่องค์การเพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
				จำนวน	จำนวนเงิน(๑)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
กองช่าง (๐๕)												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๘	ผู้ชำนาญการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๔๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๕๖,๔๖๐	๕๖,๔๖๐	๕๖,๔๖๐
๒๙	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๘๗,๙๐๐	๐	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๗๗,๓๘๐	๓๗๗,๓๘๐	๓๗๗,๓๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๐	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐
๓๓	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	๐	๐	๐	๔๐๘,๐๐๐	๔๐๘,๐๐๐	๔๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๓๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐
รวม			๓๔	๖,๗๐๘,๐๐๐	๒๙๕,๐๐๐	-	๕๕๘,๓๔๐	๒๑๒,๓๔๐	๒๑๒,๕๕๐	๓,๕๕๐,๓๕๐	๓,๕๕๐,๓๕๐	๓,๕๕๐,๓๕๐
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%									๑,๑๖๒,๕๕๕	๑,๑๖๒,๕๕๕	๑,๑๖๒,๕๕๕
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลพลเรือน									๔,๖๘๑,๘๕๕	๔,๖๘๑,๘๕๕	๔,๖๘๑,๘๕๕
คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี												

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๒๖,๒๕๐,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติสภาตำบลยี่งอ ปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน (๒๕,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๕,๐๐๐,๐๐๐ = ๒๖,๒๕๐,๐๐๐)

ทั้งนี้ ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู ออกจากฐานงบประมาณรายจ่ายก่อน

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๒๗,๕๖๒,๕๐๐ บาท งบประมาณการตามข้อบัญญัติ ปี ๒๕๖๔ (๒๖,๒๕๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๖,๒๕๐,๐๐๐ = ๒๗,๕๖๒,๕๐๐)

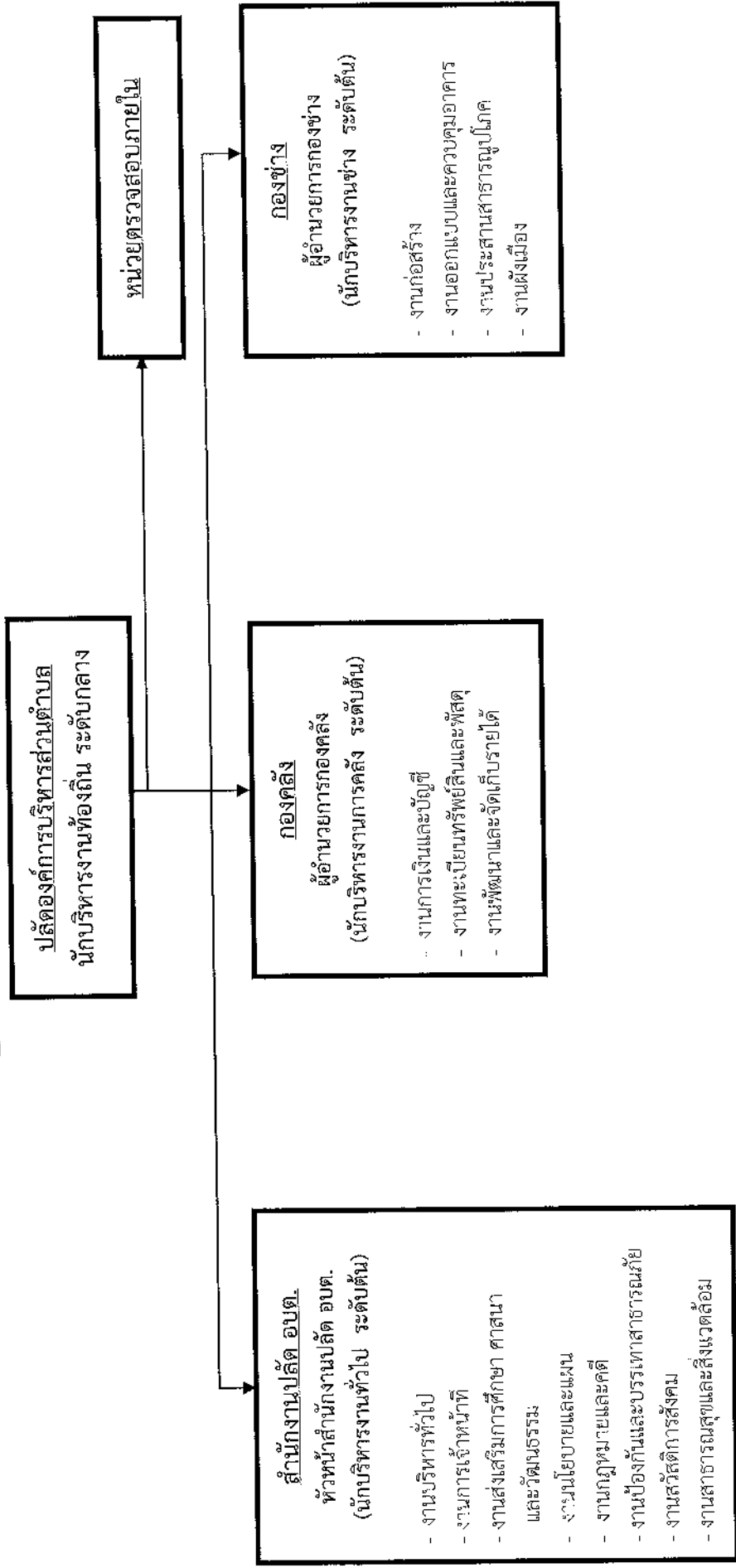
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๒๘,๙๔๐,๖๒๕ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๒๗,๕๖๒,๕๐๐ x ๕% + ๒๗,๕๖๒,๕๐๐ = ๒๘,๙๔๐,๖๒๕)

ข้าราชการลาป่วย ลูกล้างประจำถ่ายอุจจาระ และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนยัติกรากักตั้ง แต่ไม่นับภาคีกรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ

เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

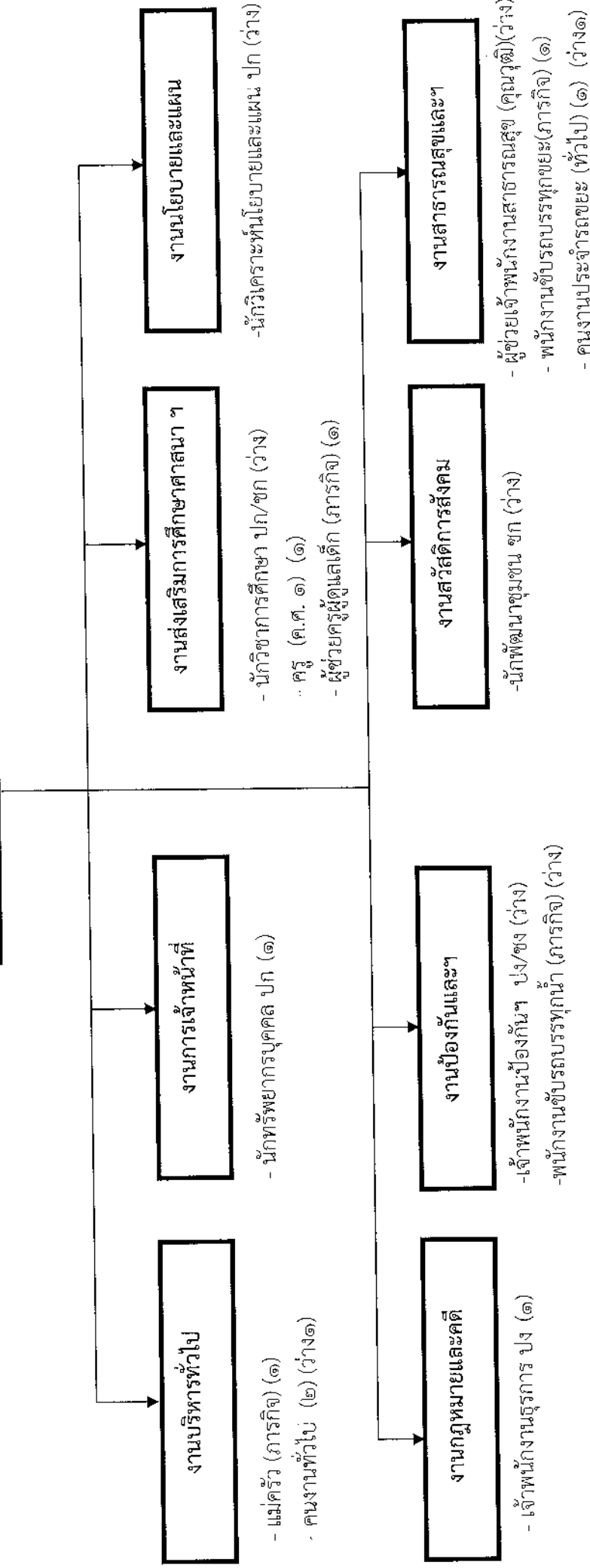
โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน



ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	สูง	ปฏิบัติ	ชำนาญ	เชี่ยวชาญ	พง/ชง	ปฏิบัติ	ชำนาญ	อาวุโส		ครู	การ		กิจ
จำนวน		๑			๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๑	๑	๕	๑๒	๓๔

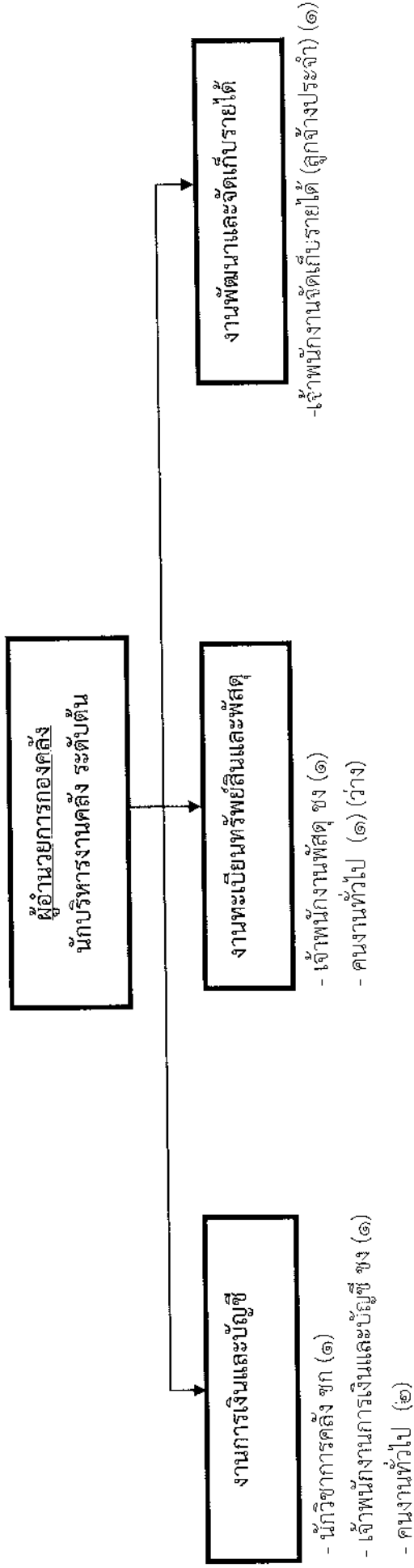
โครงสร้างส่วนราชการ สำนักงานปลัด

นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น



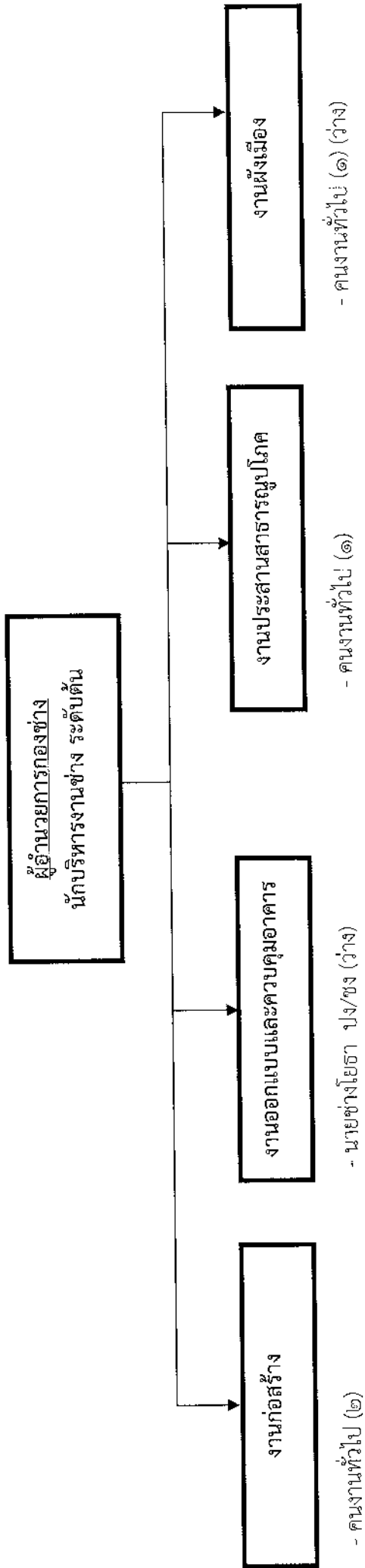
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ปก/ชก	ปฏิบัติภารกิจ	ชำนาญการ	ปง/ชง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครู (ค.ศ.๑)	สุ่งประจำ		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑			๑	๒	๑	๑	๑	๑		๑		๕	๕	๑๘

โครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๑			๑					๒		๑		๓	๘

โครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครุ (ค.ศ.๑)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑							๑						๔	๒	

บัญชีแสดงการจัดคนลงผู้ดำเนินงานกระทรวงอัตรากำลังใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง เลขที่	ระดับ	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเลี้ยงดู/ เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	๒๓-๓๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๒๓-๓๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	๒๓-๓๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๓๘,๖๖๐ ๕๔๘,๓๐๐*๑๒	๘๔,๐๐๐ ๗,๐๐๐*๑๒	๒๕๓,๑๖๐	
สำนักงานปลัด อบต.											
๒	นางอุษิตา แก้วผดุง	๒๓-๓๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อ.ต. นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๓-๓๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อ.ต. นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ ๒๘๐,๓๐๐*๑๒	๕๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐*๑๒	๓๗๘,๓๖๐	
๓	นายวิรัชชัย ทองนิล	๒๓-๓๐-๑๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๒๓-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๒๘๘,๕๕๐ ๒๔๘,๗๐๐*๑๒	-	๒๘๘,๕๕๐	
๔	ว่าง	๒๓-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๒๓-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๑๗๕,๒๐๐ ๑๖๖,๐๐๐*๑๒	-	๑๗๕,๒๐๐	
๕	ว่าง	๒๓-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๓-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒๘,๗๒๐ ๒๗๕,๘๘๐*๑๒	-	๓๒๘,๗๒๐	
๖	ว่าง	๒๓-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๓-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๗,๕๐๐-๕๕,๕๐๐)/๗,๕๐๐	-	๓๕๕,๓๒๐	
๗	นางสาวสิมลา หมวกแก่น	๒๓-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๒๓-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๘๓,๕๒๐ ๑๓๘,๖๐๐*๑๒	-	๑๘๓,๕๒๐	
๘	ว่าง	๒๓-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๐๐๑	พนักงานและบรรณาธิการสมัย	ปง./ชก.	๒๓-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๐๐๑	พนักงานและบรรณาธิการสมัย	ปง./ชก.	๒๘๗,๙๐๐ (๘,๗๕๐-๔๐,๘๐๐)/๘,๗๕๐	-	๒๘๗,๙๐๐	
๙	นางสุจิตา ภาพวิจิตร	๒๓-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๕๐๐	ครู	คศ.๑	๒๓-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๕๐๐	ครู	คศ.๑	๒๒๓,๘๕๐ ๒๒๘,๘๐๐*๑๒	-	๒๒๓,๘๕๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐	นางวิมา บุตรพงษ์	พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ	แม่ครัว	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ	แม่ครัว	-	๑๕๓,๒๘๐ ๑๑,๙๕๐*๑๒	-	๑๕๓,๒๘๐	
๑๑	นางวรรณุช ผาพิงษ์	พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ	ผู้ดูแลเด็ก	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๓,๗๒๐ ๑๑,๙๕๐*๑๒	-	๑๕๓,๗๒๐	
๑๒	นายรัชช ประชุมกิจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๕๐,๗๖๐ ๑๒,๕๓๐*๑๒	-	๑๕๐,๗๖๐	
๑๓	นางสาวชุตตา ปัตตพรมี	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ ๘,๐๐๐*๑๒	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	นางสาวประวีญา พิมพ์ทอง	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลจุด	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลจุด	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐*๑๒	-	๑๓๘,๐๐๐	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/เงินลดตาม	
พนักงานจ้างทั่วไป										
๑๕	นายคณพร สุขศิลา	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายสายพัท วงศุด	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐*๑๒	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	ว่าง	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายฉวีภรณ์ เกษดี	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายเบ็ญจ ฤทธิแสง	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐*๑๒	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/เงินลดตาม	
๒๐	ว่าง	ผู้ช่วยราชการกองคลัง	ผู้ช่วยราชการกองคลัง	ต้น	ผู้ช่วยราชการกองคลัง	ผู้ช่วยราชการกองคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๓๕,๖๐๐
๒๑	นางอมร จิตตะ	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	ชก	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	ชก	๓๒๙,๗๖๐	-	๓๒๙,๗๖๐
๒๒	นางสาววิภาสมา หาญสุโพธิ์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	๒๙๖,๗๖๐	-	๒๙๖,๗๖๐
๒๓	นายสายสัมพันธ์ กระวีสินนท์	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๒๙๕,๒๘๐	-	๒๙๕,๒๘๐
ลูกจ้างประจำ										
๒๔	นางพรทิพย์ กลิ่นหอม	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๒๕,๔๘๐	-	๒๒๕,๔๘๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป										
๒๕	นางพิภพวรรณ ศิริมาเนะกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐*๑๒	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นางสาวสุกัญญา ชวงรัมย์	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐*๑๒	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นางสาวภาวดา คังทีสุด	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐*๑๒	-	๑๐๘,๐๐๐

กองช่าง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๘	นายมนเฒ่า พุทธิออก	๒๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๘๖,๐๐๐ ๓๓,๐๐๐*๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐*๑๒	๓๘๖,๐๐๐
๒๙	ว่าง	๒๓-๓-๐๕-๙๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.๖/ขง	๒๓-๓-๐๕-๙๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.๖/ขง	๒๙๗,๙๐๐ (๘,๙๙๖+๙๖,๙๖๐)/๙*๑๒	-	๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป										
๓๐	นายสุสุขุม สุคติลา	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐*๑๒	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายวินัย บัวขำ	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐*๑๒	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายสมโภชน์ ยี่ตะพาน	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐*๑๒	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายเอกชัย สิงห์เจริญกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐*๑๒	-	๑๐๘,๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๔	ว่าง	๒๓-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๖/ขง.	๒๓-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๖/ขง.	๓๕๕,๓๐๐ (๙,๗๙๐+๙๖,๕๑๐)/๑๒*๑๒	-	๓๕๕,๓๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของ หน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัย จำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้าง อัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูนเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

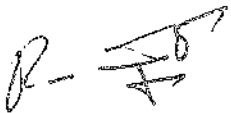
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร


คำรับรองของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

ขอรับรองว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -- ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ฉบับนี้ได้ผ่านมติที่ประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเตาปูนแล้ว

ลงชื่อ..........ประธานกรรมการ


(นายชอบ บุญจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

ลงชื่อ..........กรรมการ


(นายดนัย กมลคร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

ลงชื่อ..........กรรมการ

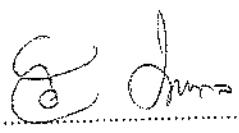
(นางนุชิตา แก้วผดุง)

หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ..........กรรมการ


(นายมานอน พุทธจอก)

ผู้อำนวยการกองช่าง

ลงชื่อ..........กรรมการ


(นายวีระชัย ทองนิล)

นักทรัพยากรบุคคล ปก

ลงชื่อ..........ผู้ช่วยเลขานุการ

(นายสายันต์ กระสีนันทน์)

เจ้าพนักงานพัสดุ ชง

ลงชื่อ..........ผู้ช่วยเลขานุการ

(นางสาวสินวล หมวกแก่น)

เจ้าพนักงานธุรการ ปง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี ได้ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด สระบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน เรื่อง ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๘ ข้อ ๙ ข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกาศลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และให้ใช้ความในข้อ ๘ ข้อ ๙ ข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ ตามแนบท้ายประกาศนี้แทน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

(นายชอบ บุญจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน (ฉบับเพิ่มเติม)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๘, ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ความเห็นชอบให้ใช้กรอบอัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน จึงขอประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับเพิ่มเติม) ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคล ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนา คุณภาพชีวิตเด็กสตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริม การเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งาน รักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นเจ้าหน้าที่กอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไป ตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมายงาน

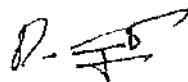
๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม การนำเงินส่งการเก็บรักษา เงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดการทำบัญชี งานตรวจสอบ บัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือ ช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งาน ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งาน เกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการ คลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและงานที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์ของทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายการผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป



(นายชอบ บุญจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

ฉะนั้น อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชอบ บุญจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ดังนี้

ข้อ ๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖”

ข้อ ๒. ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ใช้แผนอัตรากำลังฉบับนี้เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมค่าภาระใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชอบ บุญจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ดังนี้

ข้อ ๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖”

ข้อ ๒. ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ใช้แผนอัตรากำลังฉบับนี้เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมค่าภาระใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชอบ บุญจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัด... องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน... อำเภอแก้งคอย... จังหวัดสระบุรี.....

ที่... สบ. ๗๗๘๐๑/..... วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓.....

เรื่อง... ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน... คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตาม คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ที่ ๑๕๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ และดำเนินการให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ เรื่อง การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ นั้น

การนี้ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่กำหนดไว้ จึงขอเชิญ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน เพื่อร่วมกันพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา เข้าร่วมประชุมใน วัน เวลา และสถานที่ ดังกล่าวต่อไป

(นายชอบ บุญจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

ลงนามรับทราบ

- | | | |
|--------------------------|-----------------------------------|------------------------------|
| ๑. นายदनัย กมลสร | ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ..... |
| ๒. นางณัฐิตา แก้วผดุง | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ..... |
| ๓. นายมานิช พุทธิจอก | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ..... |
| ๔. นายวีระชัย ทองนิล | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปก | เป็นกรรมการและเลขานุการ..... |
| ๕. นายสายันต์ กระสินันท์ | ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ชง | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ..... |
| ๖. นางสาวสีนวล หมวกแก่น | ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ..... |

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓

ในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ที่ ๑๕๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ และดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการดังกล่าว โดยพิจารณา ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของ อบต. ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของ อบต. ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากภาระงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ใน อบต. ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
๕. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล
๖. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อมูลบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓
๗. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ หลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของ อบต.

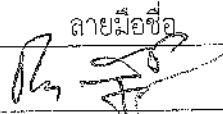
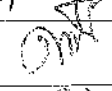
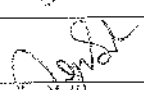
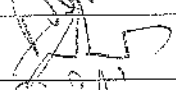
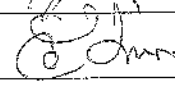
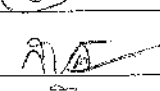

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓

ในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายชัชป นนจันทร์	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายต๋นชัย กมลสาร	กรรมการ	
๓	นางณัชชา แก้วดวง	กรรมการ	
๔	นายสุวิทย์ นพธาดา	กรรมการ	
๕	นายวิไล ทอแก้ว	กรรมการ/เลขานุการ	
๖	นายวิวัฒน์ กวีสินคน	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ	
๗	นางสาวสิริมา นพพาน	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ	



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

ที่ ๑๕๕/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ฉบับปัจจุบัน (และแก้ไขเพิ่มเติม) (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ที่กำหนดไว้ จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีรายชื่อคณะกรรมการ ดังนี้

๑. นายชอบ บุญจันทร์	ตำแหน่ง นายองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๒. นายต๋นย กมลคร	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓. นางณัฐิศา แก้วผดุง	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๔. นายมานิช พุทธจอก	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. นายวิระชัย ทองนิล	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปก	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๖. นายสายันต์ กระสันันท์	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ชง	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๗. นางสาวสีนวล หมวกแก่น	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ และดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการดังกล่าว

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของ อบต. ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของ อบต. ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตรากำลังความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลังสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ใน อบต. ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

๕. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล

๖. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ หลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของ อบต.

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชอบ บุญจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....สำนักปลัด.....องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน.....อำเภอแก่งคอย.....จังหวัดสระบุรี.....

ที่ สบ ๗๗๘๐๑/.....วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓.....

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลเตาปูน

เรื่องเดิม

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ฉบับปัจจุบัน (และแก้ไขเพิ่มเติม) (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

ข้อเท็จจริง

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่กำหนดไว้ จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีรายชื่อคณะกรรมการ ดังนี้

๑. นายชอบ บุญจันทร์	ตำแหน่ง นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๒. นายदनัย กมลคร	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓. นางณัชชิตา แก้วผดุง	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๔. นายมาโนช พุทธจอก	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. นายวีระชัย ทองนิล	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปก	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๖. นายสายันต์ กะริสนันท์	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ชง	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๗. นางสาวสีนวล หมวกแก่น	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ระเบียบและข้อกฎหมาย

๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

๒. คู่มือการจัดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐)

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่กำหนดไว้ จึงเห็นควรพิจารณา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีรายชื่อคณะกรรมการ ดังนี้

๑. นายชอบ บุญจันทร์	ตำแหน่ง นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๒. นายदनัย กมลคร	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓. นางณัชชิตา แก้วผดุง	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๔. นายมาโนช พุทธจอก	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. นายวีระชัย ทองนิล	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปก	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๖. นายสายันต์ กะริสนันท์	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ชง	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๗. นางสาวสีนวล หมวกแก่น	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

/ จึงเรียนมาเพื่อ...

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ลงนามแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



(นายวิรัชชัย ทองนิล)
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ

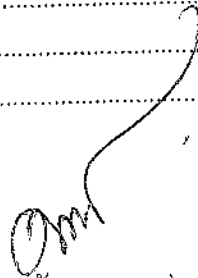
ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

- เห็น ตรง กับมติของคณะกรรมการฯ



(นางณัฐดา แก้วผดุง)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน



(นายदनัย กมลคร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน



(นายชอบ บุญจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน ฯ

๑.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี เดิม (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดจึงต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๖๓๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ โดยนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑.๒ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๒.๑ ขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑.๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๒.๓ ดำเนินการประชุมคณะกรรมการ

๑.๒.๔ ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะแผนอัตรากำลัง ให้วิเคราะห์

ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม

รวมถึง แนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น

ที่สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์

สูงสุด และอยู่ใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่

เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๑.๒.๕ กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ อบท. จะต้องดำเนินการ โดยขอ

ข้อมูลเล่มแผนพัฒนาสามปี เพื่อมาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการ

กำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/และแผนพัฒนาในช่วง

ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- ๑.๒.๖ สรุปปัญหาและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
- ๑.๒.๗ จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง
- ๑.๒.๘ คัดภระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
- ๑.๒.๙ จัดทำแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๑.๒.๑๐ จัดทำแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
- ๑.๒.๑๑ จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
- ๑.๒.๑๒ หลังจากทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบในปิงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้วให้ดำเนินการส่งเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รายงานให้อำเภอรอบ เพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบจาก ก. อบต.จังหวัดสระบุรีต่อไป
- ๑.๒.๑๓ หลังจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดสระบุรี ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ดำเนินการจัดทำประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และออกคำสั่งการจัดพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างลงสู่กรอบตำแหน่งใหม่ รอบปิงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ พร้อมส่งสำเนาคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้องรายงานให้อำเภอรอบ และจังหวัดทราบต่อไป
- ๑.๒.๑๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเป็นการรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ข้างหน้า

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

เป็นการประชุมครั้งแรก ไม่มีรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องติดตามผลการดำเนินงาน

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่องเพื่อทราบและดำเนินการ
ประธาน ฯ	เรื่องเพื่อทราบให้เลขาธิการแจ้งในการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาของแต่ละกองต่อไป
เลขานุการ	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆเพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น ๔ สภาพ</p> <p>ปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน เป็นไปตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพปัญหา ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ตามความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขต</p> <p style="text-align: center;">พื้นที่สภาพปัญหาของพื้นที่</p> <p style="text-align: center;">๑. ปัญหาโครงการพื้นฐาน</p> <p>๑.๑ ปัญหาเอกสารสิทธิ ไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน และที่อยู่อาศัย</p> <p>๑.๒ ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก ถนนไม่มาตรฐาน เป็นหลุมเป็นบ่อ ผิวทางจราจรชำรุด เนื่องจากก่อสร้างมานานและผลกระทบจากการก่อสร้างหน่วยอื่น</p> <p>๑.๓ ปัญหาสะพานข้ามคลองชลประทาน</p> <p>๑.๔ ปัญหาท่อระบายน้ำตามแนวถนนยังไม่ได้มาตรฐาน</p> <p>๑.๕ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะยังมีไม่ถึง</p> <p>๑.๖ ปัญหาขาดสวนสาธารณะ และสถานที่พักผ่อนของประชาชน</p> <p>๑.๗ ปัญหาอาคารเอนกประสงค์สำหรับใช้ประโยชน์แก่ประชาชนเป็นส่วนร่วม</p> <p style="text-align: center;">๒. ปัญหาการผลิตการตลาด รายได้และการมีงานทำ</p> <p>๒.๑ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ด้านการเกษตรแผนใหม่</p> <p>๒.๒ ปัญหาด้านการตลาดรองรับผลผลิตของกลุ่ม</p> <p>๒.๓ ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ การประกันราคาไม่ได้ผล</p>

๒.๔ ปัญหาด้านการเงินสำหรับมาลงทุน

๒.๕ ปัญหาการวางแผนในการประกอบอาชีพของประชาชน โดยเฉพาะการเรียนรู้ วิชาชีพที่เกี่ยวกับงานที่ต้องทำ

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาด้านโภชนาการเด็กขาดสารอาหาร

๓.๒ ปัญหาประชาชนไม่เห็นความสำคัญการดูแลสุขภาพตนเองให้แข็งแรง

๓.๓ ปัญหาเด็กแรกเกิดไม่ถึง ๓,๐๐๐ กรัม

๓.๔ ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม การดูแลและการรักษาความสะอาด

๓.๕ ปัญหาการคุมไข้เลือดออกและโรคเอดส์

๔. ปัญหาน้ำกิน-น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ปัญหาน้ำดื่ม น้ำใช้ที่สะอาดมีไม่เพียงพอในฤดูร้อน

๔.๒ ปัญหาน้ำสำหรับทำการเกษตรไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการศึกษาประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับต่ำ

๕.๒ ปัญหาการศึกษา ของคนพิการและด้อยโอกาส

๕.๓ ปัญหาการมีส่วนร่วมทางการเมือง

๕.๔ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม

๕.๕ ปัญหาสถานที่ ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารต่างๆ

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า

๖.๒ ปัญหามลภาวะจากควัน และน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรม

๖.๓ ปัญหาสถานที่กำจัดขยะ พร้อมถังรองรับขยะไม่เพียงพอ

๖.๔ ปัญหาคุณภาพดินโดยเฉพาะสำหรับการทำเกษตรเสื่อมโทรม สาเหตุจากการใช้ปุ๋ยเคมีและยาปราบศัตรูพืช

๗. ปัญหาด้านการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

๗.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน ในทางการเมือง การปกครองทุกระดับ

๗.๒ ปัญหาความรู้ความเข้าใจของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วน เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.๓ ปัญหาการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่เพียงพอกับงบประมาณรายจ่ายจะต้องเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ และจัดทำแผนปฏิบัติการให้ชัดเจน

๗.๔ ปัญหาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ไม่เพียงพอบางส่วนที่อายุการใช้งานมานาน ชำรุดเสียหายทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการซ่อมบำรุงรักษา

๗.๕ ปัญหาอาคารสำหรับจัดเก็บวัสดุ และครุภัณฑ์ต่างๆ ไม่เพียงพอ

๘. ปัญหาด้านอื่นๆ

๘.๑ ปัญหาน้ำท่วมทำให้ทรัพย์สินของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมและประชาชนได้รับความเสียหาย

๘.๒ ปัญหาการเพาะเห็ดโดยการใช้เตาเผาด้วยยางรถยนต์ไอน้ำทำให้เกิดควันพิษมีผลกระทบต่อประชาชนและสิ่งแวดล้อม

๘.๓ ปัญหาการขุดดิน ถมดิน หรือการก่อสร้างอาคารบ้านเรือนทับร่องระบายน้ำ

๘.๔ ปัญหาการจัดให้มีแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ถนน คสล./ถนนลาดยาง/ท่อระบายน้ำ

๑.๒ สะพานข้ามคลองชลประทาน

๑.๓ ท่อระบายน้ำที่ได้มาตรฐาน

๑.๔ ขยายไฟฟ้า

๑.๕ สวนสาธารณะ

๒. ความต้องการทางการผลิต การตลาด รายได้ และมิ้งงานทำ

๒.๑ การส่งเสริมการเรียนรู้เกษตรกรแบบใหม่

๒.๒ ร้านค้าชุมชน เพื่อรองรับผลผลิตของกลุ่ม

๒.๓ การประกันราคาพืชผลจากรัฐบาล

๒.๔ สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำเพื่อการผลิตจากแหล่งเงินกู้

๒.๕ ส่งเสริมอาชีพที่เหมาะสม และตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

๓. ความต้องการทางด้าน สาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ การให้ความรู้ด้านโภชนาการ
- ๓.๒ โดยการดูแลรักษาสุขภาพ
- ๓.๓ ให้ความรู้มารดาในระหว่างตั้งครรภ์
- ๓.๔ การจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ให้กับอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน
- ๓.๕ จัดหาเครื่องพ่นสารเคมี ทราयोอะเบท กำจัดลูกน้ำยุงลาย
- ๓.๖ ประชาสัมพันธ์การดูแลสุขภาพความสะอาดบ้านเรือนที่อยู่อาศัยให้สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย
- ๓.๗ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๔. ความต้องการ น้ำกิน – น้ำใช้ ทางด้านการเกษตร

- ๔.๑ ความต้องการขยายเขตประปาส่วนภูมิภาค
- ๔.๒ ก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำ
- ๔.๓ การจัดสร้าง คู คลอง สำหรับส่งน้ำให้ทั่วถึงพื้นที่ทางการเกษตร
- ๔.๔ ความต้องการเครื่องสูบน้ำที่มีกำลังแรงม้าสูง

๕. ความต้องการความรู้ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ส่งเสริมการเรียนการสอนตามศูนย์ การเรียนรู้
- ๕.๒ จัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ
- ๕.๓ จัดทำเสียงตามสาย
- ๕.๔ จัดทำศูนย์ข้อมูล / ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
- ๕.๕ ใช้สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๕.๖ ช่วยเหลือคนพิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ โครงการปลูกป่า รักษาป่า
- ๖.๒ ปลูกต้นไม้สถานที่สาธารณะ / สถานที่ราชการ / วัด
- ๖.๓ รณรงค์และประสานงานผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมและผู้เพาะเห็ดในเรือนน้ำเสียและคว้นพิษ
- ๖.๔ ความต้องการถังเก็บขยะให้เพียงพอ
- ๖.๕ ความต้องการสถานที่ทิ้งขยะที่ได้มาตรฐาน ไม่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- ๖.๖ รณรงค์และให้คำแนะนำ ในการทำการเกษตรปลอดสารพิษ

๗. ความต้องการด้านการบริหาร การจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

เตาปูน

๗.๑ พัฒนาคุณภาพแก่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๒ พัฒนาประสิทธิภาพ การจัดการด้านการบริหารของคณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๗.๔ พัฒนาบุคลากร

๘. ความต้องการทางด้านอื่นๆ

๘.๑ แก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง

๘.๒ การแก้ไขปัญหายาเสพติด

๘.๓ ควบคุมกำกับดูแล และการขุดดิน ถมดิน และการก่อสร้าง

๘.๔ การจัดให้มีแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเตาปูน คือ **“ส่งเสริมพัฒนาอาชีพและสวัสดิการ โครงสร้างพื้นฐานทั่วถึง พึ่งเน้นการศึกษา พละนาถัยที่ดี วัฒนธรรมประเพณีสืบทอด ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไข ปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและ เหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเตาปูน เป็นเมืองที่ น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเตาปูน ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมการพัฒนาเกษตรทฤษฎีใหม่
- ส่งเสริมการจัดการสวัสดิการสังคม
- ส่งเสริมการบริหารด้านสาธารณสุข และการเสริมสุขภาพของประชาชน
- พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
- เสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน สังคม และเศรษฐกิจ
- เพิ่มศักยภาพและพัฒนาอาชีพของประชาชน
- พัฒนาแหล่งน้ำ
- ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
- พัฒนาศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร
- การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการ

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งแวดล้อม
- การป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟู

ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม

- ส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และวันสำคัญ
- สร้างจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่า และความสำคัญศิลปวัฒนธรรม
ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น
- ส่งเสริมและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมศาสนา พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและบุคลากรรัฐสู่การ

บริหารจัดการที่ดี

- พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรของท้องถิ่น
- พัฒนาระบบบริหารองค์กร
- พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในการ
จัดการบริหารองค์กร
- ส่งเสริมการเรียนรู้การบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

- ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และสถานที่การท่องเที่ยวให้แพร่หลาย
- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ และบูรณาการ
- ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณและบุคลากรด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ได้วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาและเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การผังเมือง (มาตรา (๑๓))
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

- (๓) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๔) การดูแลรักษาสถานที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๐๑))
- (๕) งานป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๓) การส่งเสริม การฝึกฝนและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๔) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากต้นไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือ ส่วนราชการหรือองค์กรอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ
 ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยภารกิจดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรม และการท่องเที่ยว
๓. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

อัตรากำลัง วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงาน

ขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในอนาคต	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
--	--

<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะดีของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้-ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
--	---

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน กำหนดโครงสร้างการแบ่ง
ส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก

๒ กองราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน
ทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔
อัตรา พนักงานจ้างผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา พนักงาน
จ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากร
ทั้งสิ้น จำนวน ๓๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาปริมาณงานที่เพิ่ม
มากขึ้น แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้
สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เนื่องจากตำแหน่งที่
ว่างของพนักงานส่วนตำบลไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง ถ้ามีพนักงานส่วน
ตำบลที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง จะทำให้มีบุคลากรพอเพียงกับการ
ปฏิบัติ และไม่เสี่ยงกับภาระค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๕๐ และสามารถ
และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง ตามเอกสารที่แนบท้ายใน
วาระการประชุม จากโครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ได้
วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วน
ราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละ
ส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวน
เท่าใดในส่วนราชการใด ๗ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสม
กับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผล
การวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูนเป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๙ อัตรา

๑.๒ ลูกจ้างประจำ - อัตรา

๑.๓ พนักงานจ้าง ๑๐ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา

๒.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา

๒.๓ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

๓.๒ พนักงานจ้าง ๔ อัตรา

ประธาน ฯ

๔.๑ เป็นการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังคนที่ต้องการของ กองช่าง จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่ประชุม

นายมานิช พุทธจอก

- ในส่วนของกองช่าง ขอปรับกรอบอัตรากำลัง ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ) ๑ ตำแหน่ง เนื่องจากงานกองช่างมีปริมาณงานมาก มีความยุ่งยาก และต้องใช้คุณวุฒิในการทำงาน

มติที่ประชุม

เห็นชอบกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ) ๑ ตำแหน่ง

ประธาน ฯ

๔.๒ เป็นการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังคนที่ต้องการของกองคลัง จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่ประชุม

นายขอบ บุญจันทร์

- ในส่วนของกองคลัง ขอปรับกรอบอัตรากำลัง ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ) ๑ ตำแหน่ง เนื่องจากงานกองคลังด้านการ จัดเก็บภาษีมีปริมาณงานมาก มีความยุ่งยาก และต้องใช้คุณวุฒิในการทำงาน ทั้งต้องจัดเก็บภาษีตามกฎหมายใหม่จึงต้องการตำแหน่งเพิ่ม

มติที่ประชุม

เห็นชอบกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ) ๑ ตำแหน่ง

ประธาน ฯ

นางณัชชิตา แก้วผดุง

มติที่ประชุม

ประธาน ฯ

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี


ปิดประชุม ๑๒.๐๐ น.

๔.๓ เป็นการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังคนที่ต้องการของสำนักปลัด
จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่ประชุม
- สำนักปลัด กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ถือว่า
เพียงพอต่อความต้องการของภารกิจที่มีอยู่ เพียงขอให้รับพนักงานใน
กรอบอัตราที่ว่างครบทุกอัตรา จึงไม่ขอเพิ่มและยุบกรอบ

เห็นชอบกรอบอัตรากำลังตามเดิม

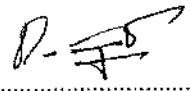
ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผน ฯ ได้เสนอกรอบอัตรากำลังแต่ละกอง
และได้ประมาณ การค่าใช้จ่าย ไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐ ดังนั้นจึงขอมติที่
ประชุม

มีมติเห็นด้วยกับการจัดทำแผนครั้งนี้

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นายวีระชัย ทองนิล)

เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผน ฯ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจบันทึกการประชุม


(นายชอบ บุญจันทร์)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผน ฯ



ที่ สป ๐๐๒๓.๒/ว ๕๕๓๑

ศาลากลางจังหวัดสระบุรี
ตำบลตะกุด อำเภอเมืองสระบุรี
สป ๑๘๐๐๐

 กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัดสระบุรี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

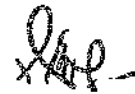
สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดสระบุรี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓
เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี (ก.อบต.จังหวัดสระบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยสามารถดาวน์โหลดได้ที่ เว็บไซต์ <http://www.saraburilocal.go.th>

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อพิจารณา ดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมภพ สมิตะสิทธิ์)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดสระบุรี
ประธาน ก.อบต.จังหวัดสระบุรี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๓๖๓๔ ๐๗๑๘-๙ ต่อ ๑๑

๕.๑๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ต้นเรื่อง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ข้อเท็จจริง

๑. สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลใช้บังคับได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มาเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำ

องค์การบริหารส่วนตำบลได้รายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มาเพื่อขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี (ก.อบต.จังหวัดสระบุรี) จำนวน ๕๔ แห่ง และรายงานขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ยุบเลิกตำแหน่งและกำหนดตำแหน่งใหม่) จำนวน ๑๖ แห่ง

๒. คณะอนุกรรมการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ประชุมพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๗๐ แห่งแล้ว เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ มีความเห็นดังนี้

๒.๑ ควรเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล (กรณีไม่มีการปรับปรุงตำแหน่ง) จำนวน ๕๔ แห่ง

๒.๒ ควรเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล (กรณีมีการปรับปรุงตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง) จำนวน ๑๖ แห่ง โดยมีรายละเอียดการปรับปรุงตำแหน่ง ดังนี้

๑) เห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง

๒) เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่ง จำนวน ๓๕ ตำแหน่ง และไม่เห็นชอบการกำหนดตำแหน่ง คนสวน ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหวาน โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหวานกลับไปทบทวนภารกิจในตำแหน่งดังกล่าวว่าในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหวานมีภารกิจของตำแหน่งนี้มากเท่าใด รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

ข้อกฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศหลักเกณฑ์/หนังสือสั่งการ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕

ข้อ ๑๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา

ให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจกแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑) ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าจะต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนด และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๒) กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ตรวจสอบและพิจารณาขยับเลิกตำแหน่งดังกล่าว ยกเว้นตำแหน่งที่รายงานให้ กสท. ดำเนินการสรรหาหรืออยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสท.

๓) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลที่ขอความเห็นชอบ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

โดยไม่มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จำนวน ๕๔ แห่ง

บัญชีสรุปรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน อำเภอแก่งคอย

๑.๒ กำหนดตำแหน่ง ปลัด อบต. เป็น บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๑.๑ กำหนดเป็น อบต.ประเภทสามัญ

ที่	ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง หัวหน้า ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง		กรอบอัตรากำลัง				+ เพิ่ม - ลด			ความเห็นของ คณะกรรมการการ การเห็นชอบ	มติ ก.อบต. จังหวัดสระบุรี	
			ปีปัจจุบัน (ปี ๒๕๖๓)	ปีถัดไป	ปี ๒๕๖๔ (อัตรา)	ปี ๒๕๖๕ (อัตรา)	ปี ๒๕๖๖ (อัตรา)	ปี ๒๕๖๔ (อัตรา)	ปี ๒๕๖๕ (อัตรา)	ปี ๒๕๖๖ (อัตรา)				
											มีนครอง			ตำแหน่งว่าง
๑	สำนักปลัด	ต้น	๒	๒	๘	๘	๘	-	-	-	-	-	-	เห็นชอบ
๒	กองคลัง	ต้น	๓	๑	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-
๓	กองช่าง	ต้น	๑	๑	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-
๔	ลูกจ้างประจำ	-	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-
๕	พนักงานจ้าง	-	๑๒	๕	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	-	-	-	-
รวม			๒๓	๙	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณฯ	รายจ่ายหมวด		รวม	ร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๔	๒๖,๒๕๐,๐๐๐	๑๐,๕๐๐,๐๐๐	๗,๑๙๕,๐๒๐	๑,๐๗๙,๒๕๓	๘,๒๗๔,๒๗๓	๓๑.๕๒
๒	พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๗,๕๖๒,๕๐๐	๑๑,๐๒๕,๐๐๐	๗,๓๙๕,๓๖๐	๑,๑๐๙,๓๐๔	๘,๕๐๔,๖๖๔	๓๐.๘๖
๓	พ.ศ. ๒๕๖๖	๒๘,๙๔๐,๖๒๕	๑๑,๕๙๖,๒๕๐	๗,๕๙๗,๘๖๐	๑,๑๓๙,๖๗๙	๘,๗๓๗,๕๓๙	๓๐.๑๙

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ คือ ๒๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕