



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุง ครั้งที่ ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาใหญ่
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาใหญ่
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุง ครั้งที่ ๑

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบแนวทางกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายและอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาใหญ่ มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจอำนาจหน้าที่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาใหญ่ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาใหญ่ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาใหญ่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายมงคล นามสีอ่อน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาใหญ่

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลเขวาสินรินทร์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลตำบลเขวาสินรินทร์ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลเขวาสินรินทร์จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลเขวาสินรินทร์แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ วันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลเขวาสินรินทร์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขว้าใหญ่มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขว้าใหญ่มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคามสามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขว้าใหญ่

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขว้าใหญ่สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลเขว้าใหญ่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการ ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเขว้าใหญ่สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึง กรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการ บริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการ ใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ ประกอบด้วยนายกเทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ เป็นประธาน ปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาล ๑ คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลเขว้าใหญ่บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วหรือสามารถใช้สารสนเทศเข้ามาดำเนินการแทน อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมหาสารคามและปัญหาของเทศบาลตำบลเขว้าใหญ่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้น ในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.เขวาใหญ่ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



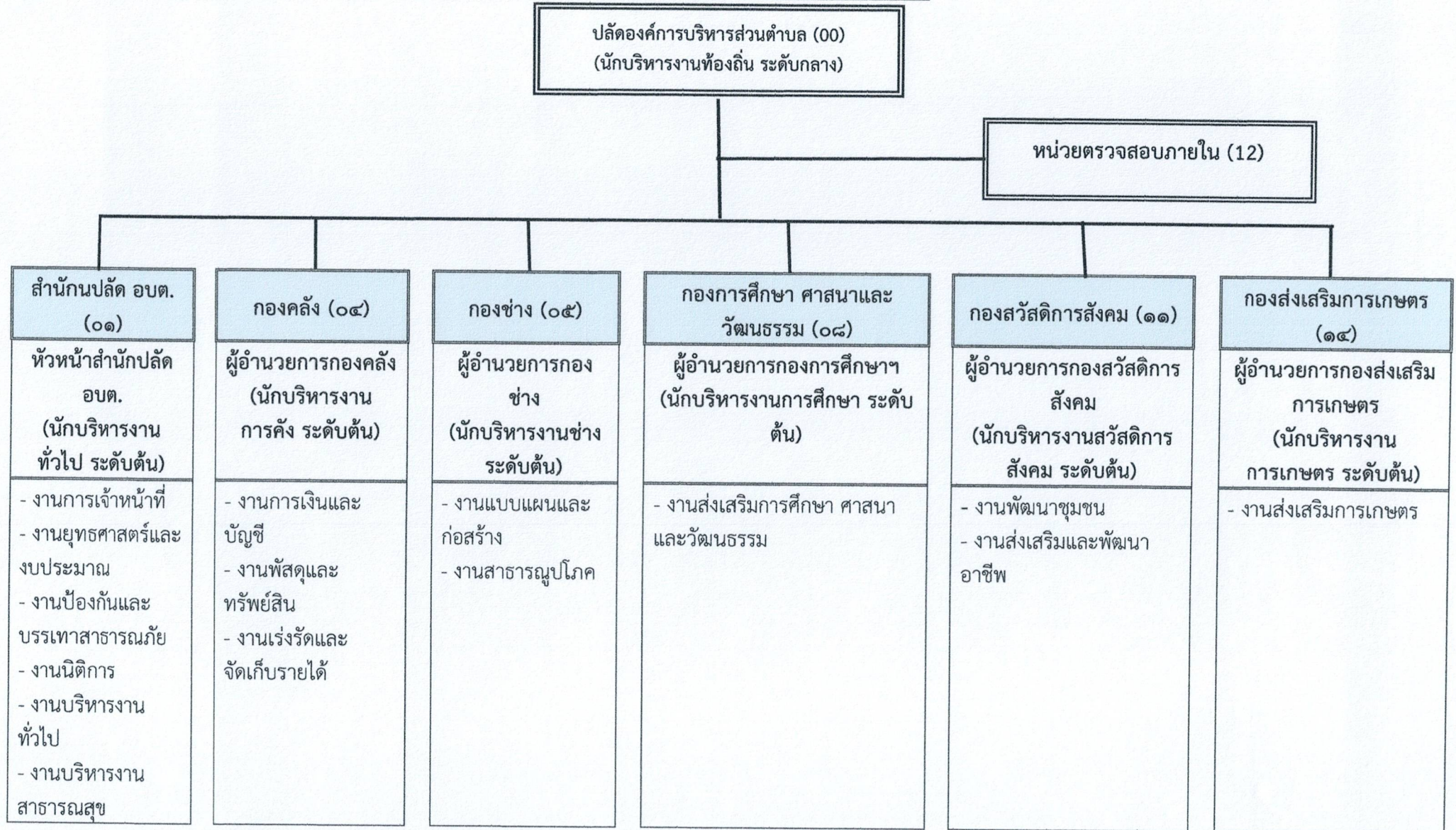
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ/ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ/ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นัก บริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา	-	-	+๑	+๑	-	+๑	-	กำหนด ตำแหน่ง เพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ชำนาญงาน/ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นบพ.งานการศึกษา ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปฐมวัยที่ปิงกรการณมิตร	-	-	-	-	-	-	-	
ครู ศพด.ปฐมวัยที่ปิงกรการณมิตร (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านซี	-	-	-	-	-	-	-	



ครู ศพด.บ้านซี (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านเขว้าใหญ่	-	-	-	-	-	-	-	
ครู ศพด.บ้านเขว้าใหญ่ (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงิน อุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อบต.
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผอ. กองสวัสดิการสังคม (นบห.งานสวัสดิการฯ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
ผอ. การส่งเสริมการเกษตร (นบห.งานการเกษตร ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๒	๕๒	๕๒	๕๒				

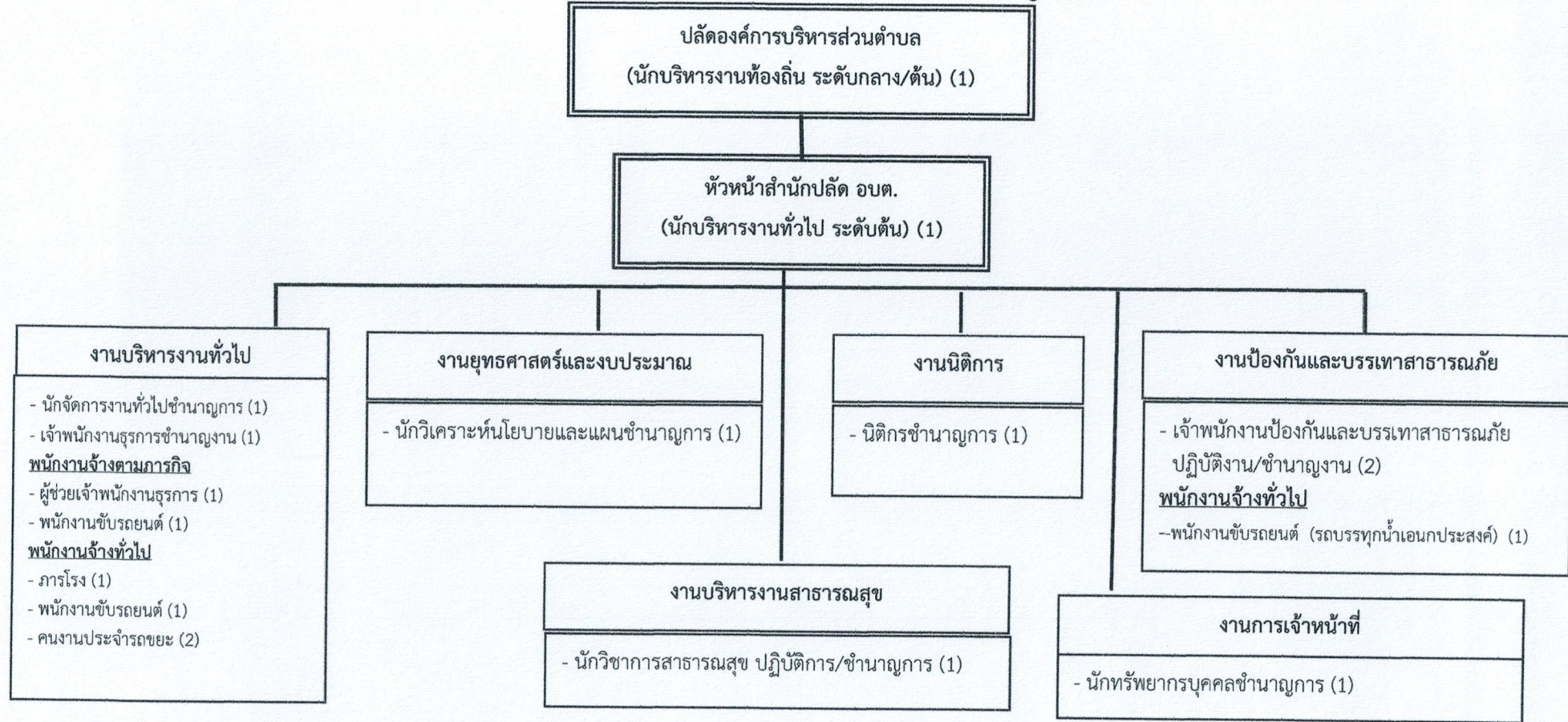


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลเขวาสินรินทร์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙



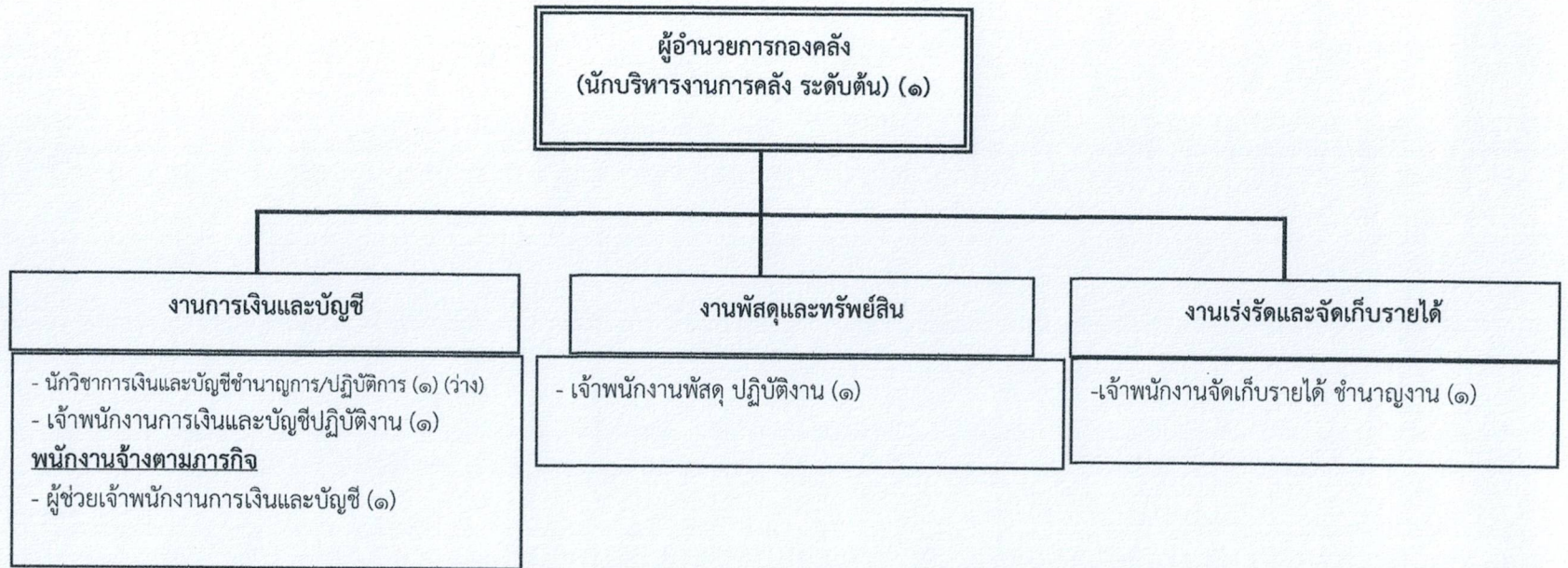


โครงสร้างสำนักปลัด เทศบาลตำบลเขวาสินรินทร์ (๐๑)



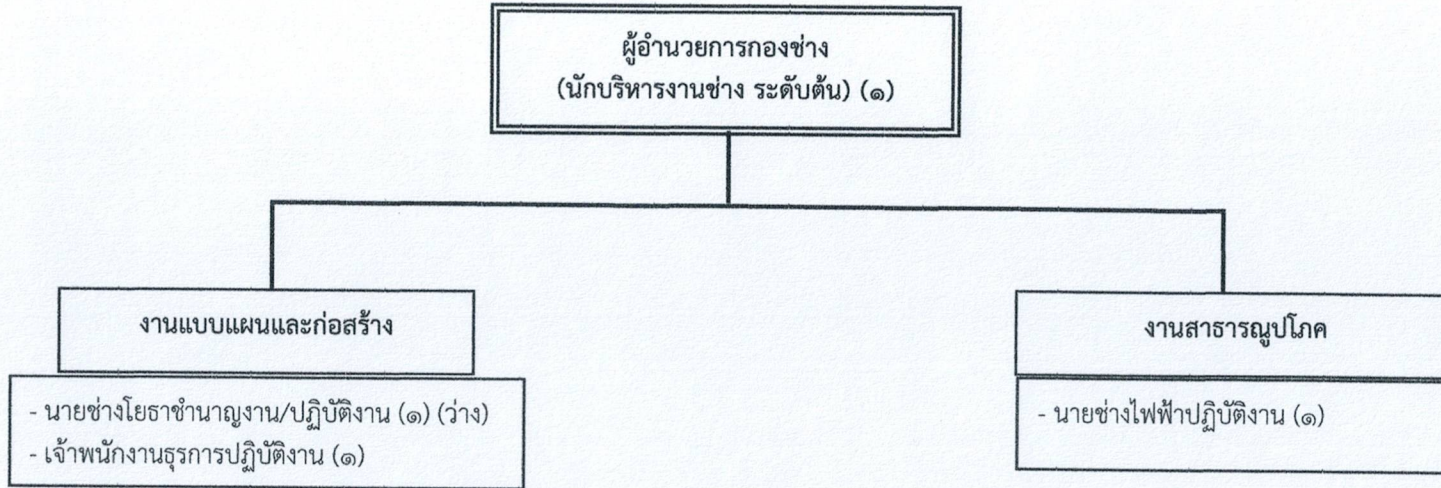
ประเภท	นักบริหารงาน ท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม	
		ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	อาวุโส	ปฏิบัติ งาน					ชำนาญ งาน
อัตราทั้งหมด	๑	๑	-	-	-	๕	-	-	-	-	๒	-	๒	๕	๑๖
มีคนครอง	๑	๑	-	-	-	๕	-	-	-	-	๒	-	๒	๕	๑๖
อัตรารว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างกองคลัง เทศบาลตำบลเขวาสินรินทร์ (๐๔)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน				
อัตราทั้งหมด	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	๖
มีคนครอง	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	๖
อัตรารว่าง	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๒

โครงสร้างกองช่าง เทศบาลตำบลเขาใหญ่ (๐๕)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน					ชำนาญงาน
อัตราทั้งหมด	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	-	-	-	๔
มีคนครอง	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๓
อัตรารว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

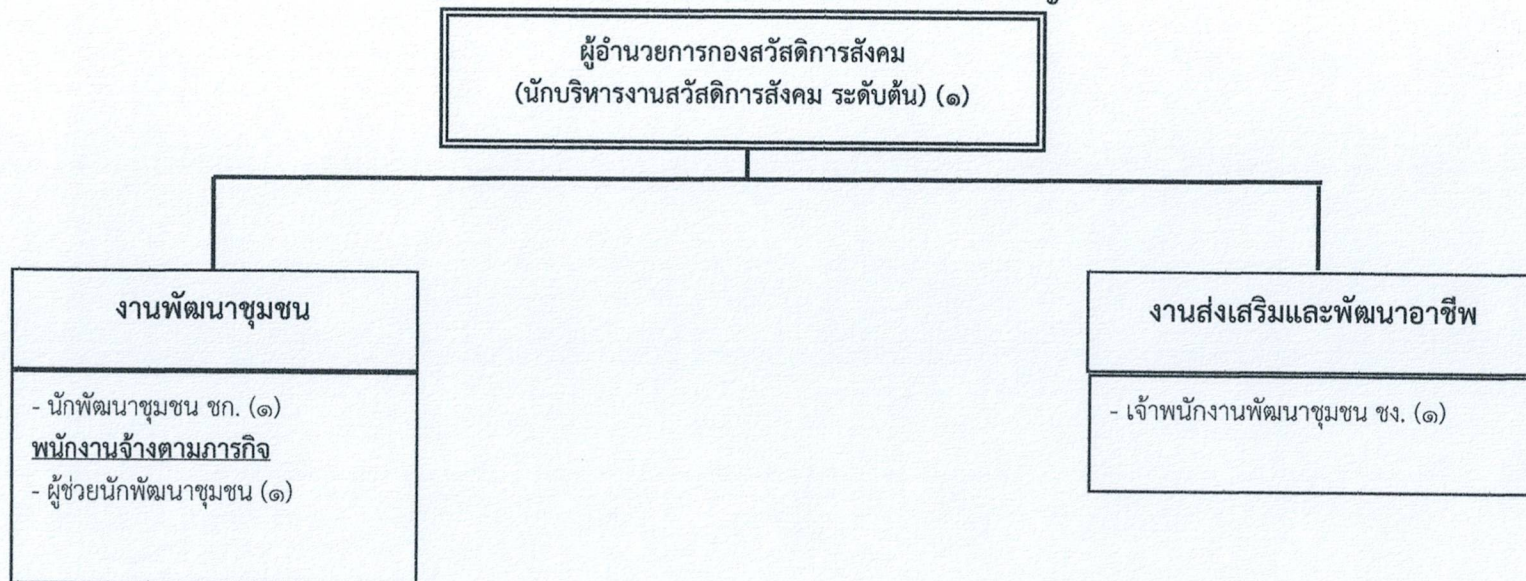
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัยที่ปึงกรการุณมิตร บ้านชีเหล็ก
- ผอ.ศพด. ปฐมวัยที่ปึงกรการุณมิตร บ้านชีเหล็ก
- ครู (๑) เงินอุดหนุน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (เงินอุดหนุน)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชี
- ผอ.ศพด. บ้านชี
- ครู (๑) เงินอุดหนุน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (เงินอุดหนุน)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (เงิน อบต.)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขวาใหญ่
- ผอ.ศพด.บ้านเขวาใหญ่
- ครู (๑) เงินอุดหนุน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒) (เงินอุดหนุน)

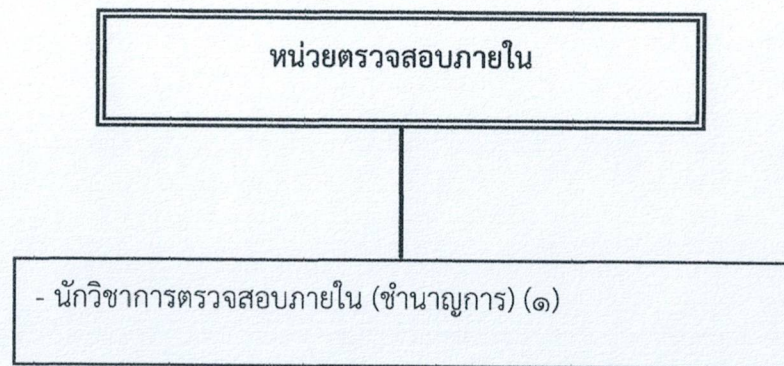
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ครู	ครูผช.	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน				
อัตราทั้งหมด	๑	-	-	๓	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๕	-	๑๑
มีนครอง	๑	-	-	๓	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๕	-	๑๑
อัตรารว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลเขวาสินรินทร์ (๑๑)



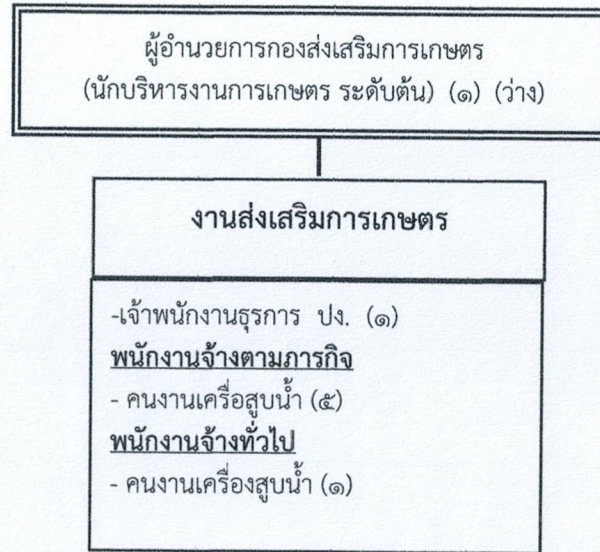
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน					ชำนาญงาน
อัตราทั้งหมด	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๔
มีคนครอง	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๔
อัตรารว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลเขวาสินรินทร์ (๑๒)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน					ชำนาญงาน
อัตราทั้งหมด	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
มีนครอง	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
อัตรารว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร เทศบาลตำบลเขวาสินรินทร์ (๑๔)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน				
อัตราทั้งหมด	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๕	๑	๘
มีคณครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๕	๑	๗
อัตราว่าง	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

ที่	อบต./อำเภอ/ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มหรือ ขอยุบเลิกตำแหน่งหรือขอปรับปรุง	จำนวนอัตรา กำหนด เพิ่ม/ ยุบเลิก/ ปรับปรุง /ปรับ เปลี่ยน	ปีงบประมาณ ที่ขอ กำหนด เพิ่ม/ ยุบเลิก/ ปรับปรุง	การค่าใช้จ่ายด้าน บุคคลปี งบประมาณ ๒๕๖๘ (ไม่เกินร้อยละ ๕๐) (ก.จังหวัด กำหนดแนวทางไม่ควร เกินร้อยละ ๓๕)		มติ ก.อบต. จ.มค.
				ก่อนปรับ	หลังปรับ	
๑	อบต.เขวาสินรินทร์ อ.กันทรวิชัย จ.มหาสารคาม			๓๖.๖๖	๓๖.๗๑	
	กองช่าง	๑. กำหนดเพิ่ม วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	+๑	๒๕๖๙	-	เห็นชอบ
		สรุปรวม กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา				
๒	อบต.เวียงสะอาด อ.พยัคฆภูมิพิสัย จ.มหาสารคาม			๓๒.๗๙	๓๓.๕๐	
	สำนักปลัด อบต.	๑. ยุบเลิก ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร (ภารกิจ)	-๑	๒๕๖๙	-	เห็นชอบ
		๒. กำหนดเพิ่ม คนงาน (ทั่วไป)	+๑	๒๕๖๙	-	เห็นชอบ
		สรุปรวม กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา ยุบเลิก ๑ อัตรา				
๓	อบต.แคน อ.วาปีปทุม จ.มหาสารคาม			๓๐.๓๖	๓๐.๙๙	
	กองคลัง	๑. กำหนดเพิ่ม นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	+๑	๒๕๖๙	-	เห็นชอบ
		๒. ยุบเลิก เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	-๑	๒๕๖๙	-	เห็นชอบ
		สรุปรวม กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา ยุบเลิก ๑ อัตรา				
๔	อบต.หนองปลิง อ.เมืองมหาสารคาม จ.มหาสารคาม			๓๕.๓๓	๓๖.๖๒	
	สำนักปลัด อบต.	๑. กำหนดเพิ่ม เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	+๑	๒๕๖๙	-	ไม่เห็นชอบ
		๒. กำหนดเพิ่ม ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	+๑	๒๕๖๙	-	เห็นชอบ
		๓. กำหนดเพิ่ม คนงาน (ทั่วไป)	+๑	๒๕๖๙	-	เห็นชอบ
		สรุปรวม กำหนดเพิ่ม ๓ อัตรา				

ที่	อบต./อำเภอ/ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มหรือ ขอยุบเลิกตำแหน่งหรือขอปรับปรุง		จำนวนอัตราที่กำหนดเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง	ปีงบประมาณที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (ไม่เกินร้อยละ ๔๐) (ก.จังหวัด กำหนดแนวทางไม่ควรเกินร้อยละ ๓๕)		มติ ก.อบต. จ.มค.
					ก่อนปรับ	หลังปรับ	
๕	อบต.ห้วยแอ่ง อ.เมืองมหาสารคาม จ.มหาสารคาม				๓๓.๘๘	๓๓.๘๘	
	กองส่งเสริม	๑. ยุบเลิก กองส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	-	เห็นชอบ
	การเกษตร	๒. ตัดโอน นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ ไปสังกัด สำนักปลัด อบต. เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่งเป็น ๔๒-๓-๐๑-๓๔๐๔-๐๐๑	๑	๒๕๖๙	-	-	เห็นชอบ
		สรุปรวม ยุบเลิกกอง ๑ กอง ตัดโอน ๑ อัตรา					
๖	อบต.ดอนหวาน อ.เมืองมหาสารคาม จ.มหาสารคาม				๓๓.๑๗	๓๓.๕๙	
	ปลัด อบต.	๑. กำหนดเพิ่ม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่งเป็น ๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ (กำหนดเพิ่มตำแหน่งเป็นการเฉพาะราย เพื่อรองรับตามคำสั่งศาลทหารบังคับตามคำสั่ง อบต.ดอนหวาน ที่ ๐๒/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๕ มี.ค. ๖๘)	+๑	๒๕๖๙	-	-	เห็นชอบ
		สรุปรวม กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา					
๗	อบต.ท่าสองคอน อ.เมืองมหาสารคาม จ.มหาสารคาม				๒๗.๒๑	๒๖.๖๙	
	กองคลัง	๑. กำหนดเพิ่ม ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่งเป็น ๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓ (กำหนดเพิ่มตำแหน่งเป็นการเฉพาะราย เพื่อรองรับตามคำสั่งศาลทหารบังคับตามคำสั่ง อบต.ท่าสองคอน ที่ ๕๐๒/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๔ ก.ย. ๖๗)	+๑	๒๕๖๙	-	-	เห็นชอบ
	กองส่งเสริม	๑. กำหนดเพิ่ม นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่งเป็น ๔๒-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๒ (กำหนดเพิ่มตำแหน่งเป็นการเฉพาะราย เพื่อรองรับตามคำสั่งศาลทหารบังคับตามคำสั่ง อบต.ท่าสองคอน ที่ ๕๐๓/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๔ ก.ย. ๖๗)	+๑	๒๕๖๙	-	-	เห็นชอบ
	การเกษตร						
		สรุปรวม กำหนดเพิ่ม ๒ อัตรา					