ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง

อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๒

.....

ตามที่ได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๘ ข้อ ๑๓ (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินค่าจ้างเงินเพิ่มเกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ไม่ถึง ๘๐ล้านบาท หากมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับว่าง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถหาผู้มาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลางหรือระดับต้น ในระดับใดระดับหนึ่ง นั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความนัยมาตราข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายทวิช เมืองช้าง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง

ด่วนที่สุด

ที่ สพ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๘๗๖

ศาลากลางจังหวัดสุพรรณบุรี
ถนนสุพรรณบุรี - ชัยนาท สพ ๗๒๐๐๐

๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย

๑.	บัญชีรายงานการจ้างพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ ฉบับ
๒.	บัญชีรายงานให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง	จำนวน ๑ ฉบับ
๓.	บัญชีรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง	จำนวน ๑ ฉบับ
๔.	บัญชีรายงานพนักงานส่วนตำบลเสียชีวิต	จำนวน ๑ ฉบับ
๕.	บัญชีรายงานการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ ชุด
๖.	บัญชีเห็นชอบการให้โอน/รับโอนพนักงานส่วนตำบลฯ	จำนวน ๑ ชุด
๗.	บัญชีเห็นชอบกำหนดตำแหน่งปลัดฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
๘.	บัญชีเห็นชอบการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายกลวัชร ทรัพย์ส่งสุข)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี
ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ – ๓๕๕๓ –๖๐๔๔ ต่อ ๑๐๒

แจ้งท้ายตามหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ สพ ๐๐๒๓.๒/ว๒๗๗๖ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

๑. นายอำเภอเมืองสุพรรณบุรี

๒. นายอำเภอสองพี่น้อง

๓. นายอำเภออู่ทอง

๔. นายอำเภอบางปลาม้า

๕. นายอำเภอเดิมบางนางบวช

๖. นายอำเภอศรีประจันต์

๗. นายอำเภอสามชุก

๘. นายอำเภอหนองหญ้าไซ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๗

บัญชีเห็นชอบกำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น
ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

ที่	อปท.	ตำแหน่งประเภท/เลขที่ตำแหน่ง (เดิม)	ว่างเมื่อ วัน/เดือน/ปี	ขอกำหนดตำแหน่ง เป็นตำแหน่งประเภท/เลขที่ตำแหน่ง (ใหม่)	มติ ก.อบต. จ.สุพรรณบุรี
๑	อบต.ทัพหลวง อ.หนองหญ้าไซ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๒๑ ต.ค. ๒๕๖๘	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เห็นชอบ
๒	อบต.โคกช้าง อ.เดิมบางนางบวช	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑ ต.ค. ๒๕๖๘	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เห็นชอบ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ขึ้นประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๘ ข้อ ๑๓ (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินค่าจ้างเงินเพิ่มเกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ไม่ถึง ๘๐ล้านบาท หากมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับว่าง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด

และเพื่อการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง โดยได้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะเป็นกรอบในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
พฤศจิกายน ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒ วัตถุประสงค์ ๒
๓. กรอบแนวคิด ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๙
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๔๒

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ที่ ๕๖๑/๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๘
๒. สำเนาหนังสือเชิญประชุม ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๘
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๘
๔. แบบแสดงภาระค่าใช้จ่าย
๕. สำเนากรอบอัตรากลังเดิม

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๘ ข้อ ๑๓ (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินค่าจ้างเงินเพิ่มเกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ไม่ถึง ๘๐ล้านบาท หากมีตำแหน่งปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลระดับว่าง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดสุพรรณบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่าง มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

● International Personnel Management Association (IPMA)ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

● **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

● **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละ

ประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ดังนี้

- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

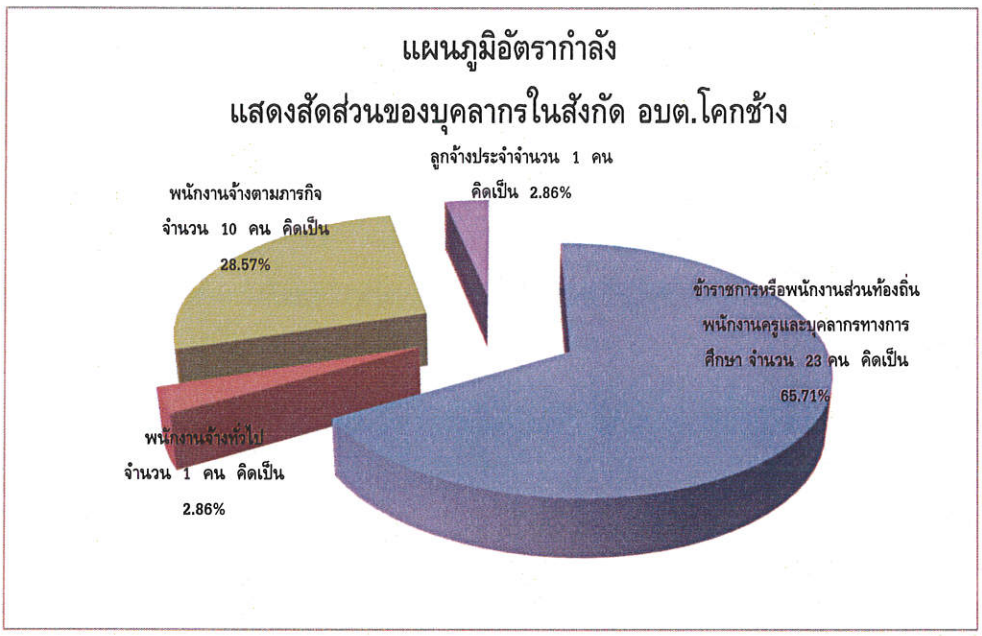
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุแต่งตั้งเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุแต่งตั้งเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดอบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

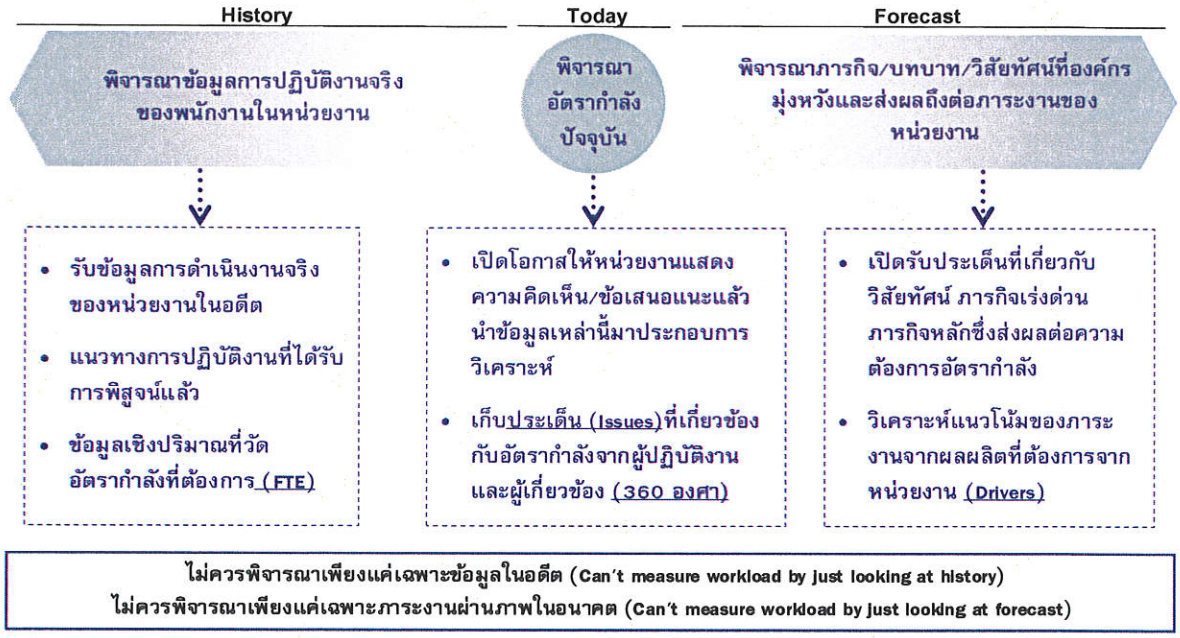
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุขอนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายในส่วนใหญ่จะเน้นที่สายงานทางบัญชี การจัดการการคลัง การบริหารธุรกิจ การบริหารงบประมาณ การเงินพัสดุและทรัพย์สิน ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

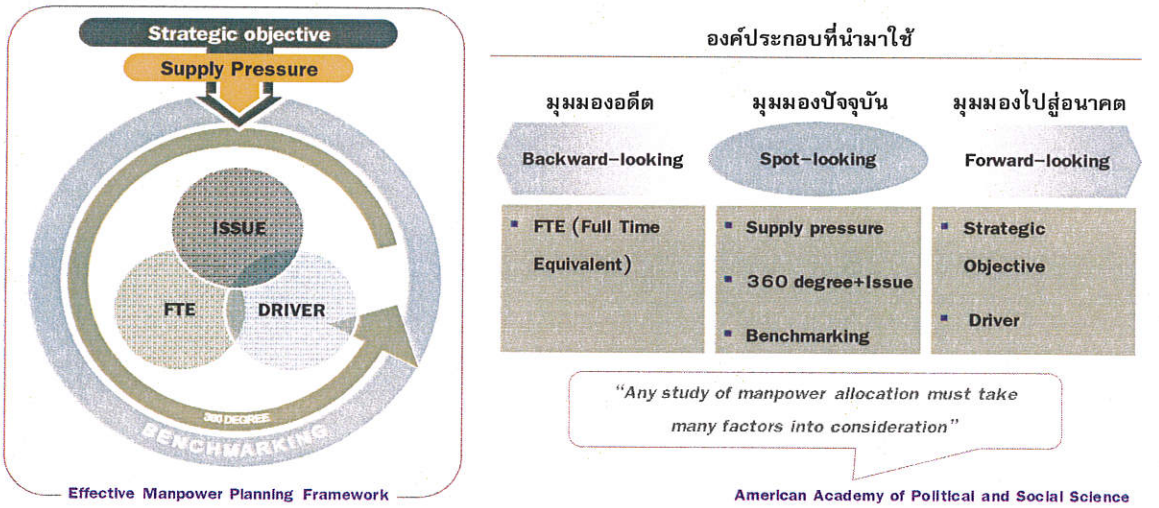
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน

เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

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

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

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง (การตรวจประเมิน LPA)

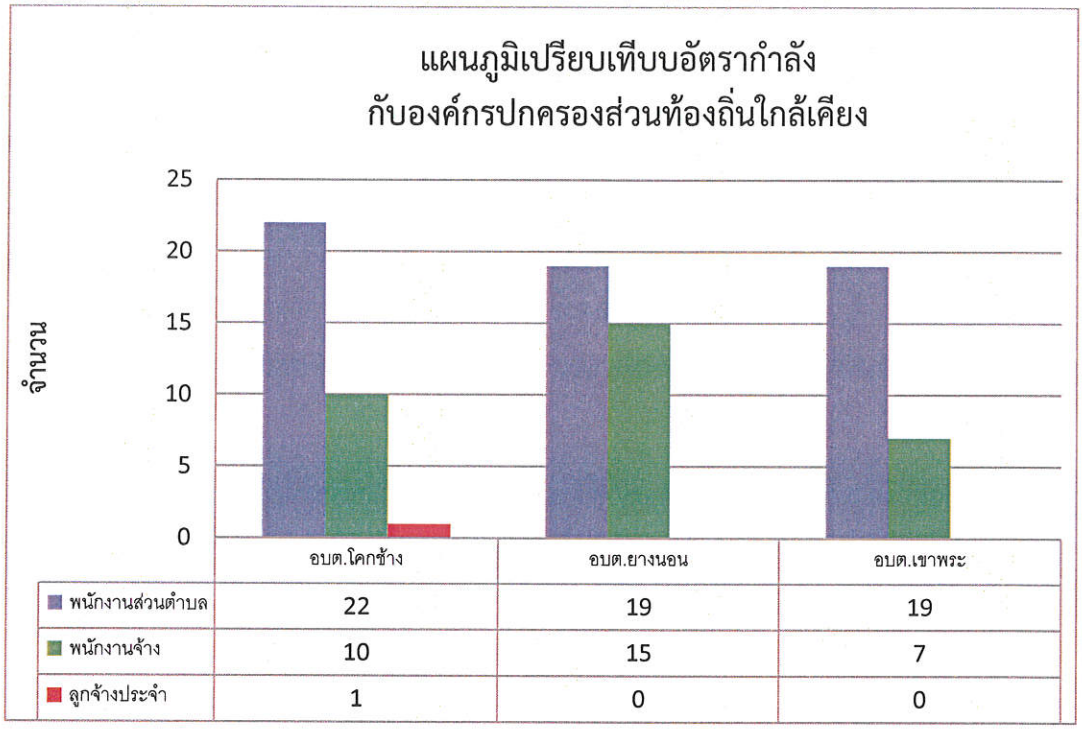
<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u> เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u> เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u> โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างองค์การบริหารส่วนตำบลยางนอน และ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้มากขึ้น ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ และมีเจ้าพนักงานธุรการเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลปากชม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่

ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๒.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๒.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๒.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๒.๖.๑ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๒.๖.๒ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๒.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

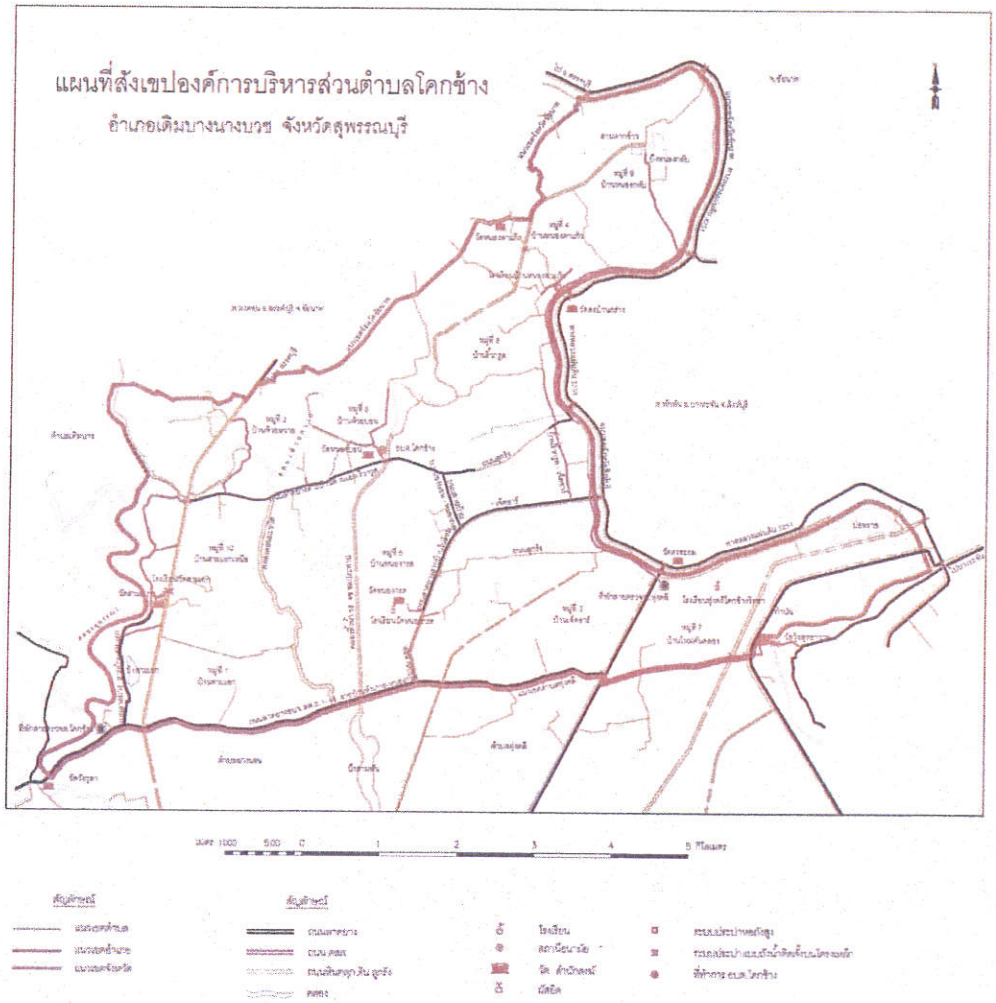
๓.๒.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ตั้งอยู่เลขที่ ๘๘ หมู่ที่ ๕ บ้านหนองบอน ตำบลโคกช้าง อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี แยกจากถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๔๐ มาตามถนนสายหัวเกาะ - หนองกรด และถนนสายสามเอก – ริ้วกรูด อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเดิมบางนางบวชไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือประมาณ ๑๔ กิโลเมตร ห่างจากอำเภอเมืองจังหวัดสุพรรณบุรีประมาณ ๖๘ กิโลเมตร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๔๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๖,๒๕๐ ไร่ ลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ลุ่มและบางส่วนเป็นที่ดอน มีแหล่งน้ำธรรมชาติเป็นบึงธรรมชาติ ซึ่งได้แก่ บึงสามเอก บึงหนองกลับ คลองสุพรรณ ร. ๒ และบึงหนองหมี มีคลองส่งน้ำชลประทานน้ำสายเจ็ดอาร์และแปดอาร์ และคลองระบายน้ำชลประทาน ๕ ร. ๔ ซ. เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลดงคอน	อำเภอสรรคบุรี	จังหวัดชัยนาท
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลทุ่งคลี	อำเภอเดิมบางนางบวช	จังหวัดสุพรรณบุรี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลพักทัน	อำเภอบางระจัน	จังหวัดสิงห์บุรี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลเดิมบาง	อำเภอเดิมบางนางบวช	จังหวัดสุพรรณบุรี



และมีจำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง เต็มทั้งหมู่บ้าน จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ ๑ บ้านสามเอกใต้
หมู่ที่ ๒ บ้านห้วยหวาย
หมู่ที่ ๓ บ้านเจ็ดอาร์
หมู่ที่ ๔ บ้านหนองตาแก้ว
หมู่ที่ ๕ บ้านหนองบอน
หมู่ที่ ๖ บ้านหนองกรด
หมู่ที่ ๗ บ้านใหม่คันคลอง
หมู่ที่ ๘ บ้านริ้วกรูด
หมู่ที่ ๙ บ้านหนองกลับ
หมู่ที่ ๑๐ บ้านสามเอกเหนือ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ถนนเป็นถนนดิน ลูกรัง ผิวจราจรเป็นหลุมเป็นบ่อ

๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๑.๓ ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคู คลอง, สร้างสะพาน ถนนคสล. , วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ องค์การโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๑.๕ ให้มีการขยายเขตโทรศัพท์ภายในหมู่บ้านให้ทั่วถึง

๑.๖ ซ่อมแซมถนนลูกรัง,ถนนเพื่อการเกษตรที่ชำรุด และเดินทางไม่สะดวก

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ปัญหาผลผลิตราคาตกต่ำ
- ปัญหาการพัฒนาอาชีพเสริมในกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้ว่างงาน
- ปัญหาค่าครองชีพต่ำของประชาชนในหมู่บ้าน
- ปัญหาขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ

๒.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาเกษตรกร

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ สนับสนุนการฝึกอบรมและส่งเสริมกลุ่มอาชีพและกลุ่มแม่บ้าน

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงานเพื่อส่งเสริมอาชีพกลุ่มเยาวชน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ในการส่งเสริมอาชีพอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเกี่ยวกับการเกษตรแผนใหม่

๒.๕ ส่งเสริมการปลูกพืชหมุนเวียนในนาข้าว

๓. ด้านสังคม – การศึกษา

๓.๑ ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๓.๒ ปัญหาด้านการศึกษาของเยาวชนที่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๓.๓ ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการด้อยโอกาสที่ถูกทอดทิ้ง

๓.๔ ปัญหาด้านการมั่วสุมของวัยรุ่น

๓.๕ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๖ ปัญหาด้านความเข้มแข็งของชุมชน

๓.๗ การป้องกันโรคติดต่อ ยุงลาย โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

ความต้องการด้านสังคม

๓.๑ การรณรงค์ป้องกันโรคเอดส์
๓.๒ สนับสนุนและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓.๓ ส่งเสริมกิจกรรมประเพณีต่างๆ ในท้องถิ่น รวมทั้งวันสำคัญของชาติ
๓.๔ สนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับการกีฬาตำบลทุกประเภท
๓.๕ การควบคุมการป้องกันโรคไข้เลือดออก
๓.๖ ส่งเสริมสุขภาพเด็ก สตรี และคนชรา
๓.๗ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด และสารเสพติดแก่เด็ก เยาวชน และนักเรียน
๓.๘ จัดอบรมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับนักเรียนในตำบลโคกช้าง
๓.๙ สนับสนุนการฝึกอบรม อปพร.

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

๔.๑ ความจำเป็นด้านบุคลากรที่มีความรู้ในการพัฒนาชุมชน
๔.๒ ปัญหาผู้นำชุมชน และประชาชนขาดความเข้าใจในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔.๓ ปัญหาประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการเมืองการปกครอง
๔.๔ ปัญหาการขาดความร่วมมือในการมีส่วนร่วมของประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบลในกิจกรรมต่างๆ องค์การบริหารส่วนตำบล
๔.๕ ขาดแคลนเทคโนโลยี การรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย
๔.๖ รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา
๔.๗ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ การจัดฝึกอบรมพนักงาน ลูกจ้างให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
๔.๒ การจัดกิจกรรม อบต. เคลื่อนที่ทุกหมู่บ้านในการให้บริการประชาชน
๔.๓ การจัดทำแผนที่ภาษีในการจัดเก็บรายได้ของ อบต.
๔.๔ การจัดให้มีการศึกษาดูงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาฝุ่นละอองข้าวฟุ้งกระจายจากถนนภายในตำบล
๕.๒ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
๕.๓ ปัญหากลิ่นเหม็นจากฟาร์มเลี้ยงหมูเลี้ยงไก่
๕.๔ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
๕.๕ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ จัดให้มีเตาเผาขยะ

๕.๒ การจัดหาภาชนะรองรับขยะมูลฝอย

๕.๓ การกำจัดวัชพืชข้างถนนสายต่างๆ

๕.๔ การรณรงค์รักษาความสะอาดที่สาธารณะและที่อยู่อาศัยในวันสำคัญต่างๆ

๕.๕ การเผยแพร่ประชาชาสัมพันธ์ และรณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ การปลูกต้นไม้สองข้างทางตามแนวถนนหรือที่สาธารณะ

๕.๗ การรณรงค์ไม่ปล่อยน้ำเสียลงแม่น้ำลำคลอง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลโคกช้างคือ ***"การบริหารก้าวหน้า รักษาสิ่งแวดล้อม พร้อมนำตามหลักธรรมาภิบาล สร้างสัมพันธ์ชุมชนอยู่บนพื้นฐานความพอเพียง"*** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพผลผลิต ทางการเกษตรและการแปรรูปรวมทั้งผลิตภัณฑ์ (เพื่อการบริโภคภายในประเทศและเพื่อการส่งออก) ยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน การส่งเสริมการกีฬา การขยายโอกาสในการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารเพื่อประโยชน์ของประชาชน ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลโคกช้างเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลโคกช้าง ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

- การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารและการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล
- การพัฒนาการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านความเข้มแข็งของชุมชนและเศรษฐกิจชุมชน

- พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก้ไขปัญหาความยากจน ชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้
- ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพการเพิ่มผลผลิตให้กับประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการและสิ่งแวดล้อม

- มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่ดีและเกิดประโยชน์กับประชาชนอย่างสูงสุด
- มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและยาเสพติด

- เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การแก้ไขปัญหายาเสพติดและนโยบายของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา สาธารณสุข การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมท้องถิ่น

- การส่งเสริมการศึกษาของเด็กเยาวชนประชาชนอย่างทั่วถึง
- การส่งเสริมและสนับสนุนการระงับและป้องกันโรคติดต่อ และงานสาธารณสุข
- การให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีและส่งเสริมการกีฬาของตำบล
- การสร้างความตระหนักการอนุรักษ์คุณค่าทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก(มาตรา ๖๗(๑))

๒) ให้มีน้ำเพื่อการบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘(๒))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๒) ส่งเสริมกิจกรรมประชาคม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณ (มาตรา ๖๘(๔))

๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘))

๒) การป้องกันโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗) (๓)

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

๒) สนับสนุนส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น (มาตรา ๖๘ (๑๒))

๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา๖๗ (๗))

๒) รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) สนับสนุนให้คำปรึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง จะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง เป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาของท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - s) จุดอ่อน (Weak- W) และปัจจัยภายนอกได้แก่โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือ

ปัจจัยภายใน

ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆ ที่ต้องนำมาพิจารณา

» ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล เป็นต้น

» ระเบียบ กฎหมาย

» บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทัศนคติ พฤติกรรม เป็นต้น

» งบประมาณ รวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ

» ระบบฐานข้อมูล

» การประสานงาน/การอำนวยการ/ ความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

» ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength =S) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานมีส่วนดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จซึ่งจะพิจารณา ในด้านต่าง ๆ

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness=w) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงาน มีส่วนเสีย ความอ่อนแอ ข้อจำกัด ความไม่พร้อม ซึ่งจะพิจารณาในด้านต่างๆ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์จุดแข็ง

ปัจจัยภายนอก

ประกอบด้วย

» ด้านการเมือง รวมถึงระดับความขัดแย้ง และกลุ่มผลประโยชน์

» ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่เศรษฐกิจในเขตพื้นที่ (เช่นผลผลิต รายได้ รายจ่าย การออม การลงทุน การใช้ที่ดิน แรงงาน) การเกษตรกรรม การพาณิชยกรรม การคลัง

» ด้านสังคม

» นโยบายรัฐบาล/กฎหมาย

» เทคโนโลยี

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity=O) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกว่ามีสภาพเป็นเช่นไร เหตุการณ์สถานการณ์ของโลก ของประเทศ ของจังหวัด และของอำเภอที่เกิดขึ้นจะส่งผลต่อท้องถิ่นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงใดที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นโอกาสอันดีต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียหรือเป็นข้อจำกัดต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี เช่นเดียวกับการวิเคราะห์โอกาส

ในการวิเคราะห์ Swot เชิงยุทธศาสตร์นั้น หน่วยหรือขอบเขตในการวิเคราะห์ ให้พิจารณาจากเขตการปกครองขององค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นหลัก ดังนั้นสิ่งต่างๆ ที่เป็นประเด็นที่ปรากฏหรือมีอยู่ในเขตการปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะถือว่าเป็นปัจจัยภายในที่ใช้ในการวิเคราะห์ ส่วนประเด็นที่ปรากฏหรือมีอยู่นอกเขตการปกครองขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะถือว่าเป็นปัจจัยภายนอก

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง เป็นรายด้านตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength = S)

๑.๑ มีเส้นทางในการคมนาคมทั่วถึงในหมู่บ้านสามารถเชื่อมต่อกันได้

๑.๒ มีแหล่งน้ำสำหรับไว้ใช้ในการเกษตร

๑.๓ มีระบบน้ำประปาไว้สำหรับอุปโภคบริโภค

๑.๔ มีไฟฟ้า ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ถนนเป็นถนนดิน ถนนลูกรัง และมีสภาพเป็นหลุมบ่อ ทำให้ไม่สะดวกโดยเฉพาะช่วงฤดูฝน

๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๑.๓ ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค เนื่องจากน้ำที่ใช้ยังสะอาดไม่พอ

โอกาส (Opportunity = O)

๑.๑ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่อบต.

๑.๒ หน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง และงบประมาณในด้านโครงสร้างอื่น ๆ

อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑.๑ ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก และขั้นตอนการจัดสรรงบประมาณใช้ระยะเวลาค่อนข้างนาน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength = S)

๑.๑ ตำบลโคกช้างมีพื้นที่ ที่มีศักยภาพในการผลิตอาหาร ผลผลิตทางการเกษตรพื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์และเหมาะสมอย่างยิ่งในการเพาะปลูกข้าว

๑.๒ มีระบบชลประทานทั่วถึง สามารถพัฒนาไปสู่เกษตร อุตสาหกรรมและเกษตรปลอดภัยสามารถสร้างรายได้และเพิ่มมูลค่าผลิตผลทางการเกษตรที่มีจำนวนมากในจังหวัดสุพรรณบุรี

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑.๑ พื้นฐานทางเศรษฐกิจส่วนใหญ่อยู่ในภาคการเกษตร โดยเน้นแบบเชิงเดี่ยว จึงทำให้ส่งผลการผลิตและกลไกการตลาด

๑.๒ แหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอต่อพื้นที่ทำการเกษตร ระบบชลประทานไม่ครอบคลุมในพื้นที่ การบริหารจัดการน้ำยังไม่เพียงพอ

๑.๓ พื้นที่ตำบลโคกช้างบางส่วนเป็นที่ราบลุ่มต่ำ ประสบปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝนทำให้พืชผลทางการเกษตรได้รับความเสียหาย

๑.๔ ระยะทางของพื้นที่เพาะปลูกพืชกันดารและห่างไกลจากตลาด ทำให้ราคาตกต่ำ ส่งผลประชาชนมีรายได้ไม่แน่นอน

๑.๕ กิจกรรมภาคการเกษตรโดยรวมยังใช้สารเคมีเกินความจำเป็นและก่อให้เกิดผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชน

โอกาส (Opportunity = O)

๑.๑ นโยบายของรัฐบาล ให้ความสำคัญกับการแก้ไข ปัญหาความยากจนและเศรษฐกิจในชุมชน/ครัวเรือน

๑.๒ รัฐบาลให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน (AEC)

๑.๓ รัฐบาลให้ความสำคัญกับการลงทุนด้านขนส่งเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและบรรเทาปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ

๑.๔ การขนส่งทางถนนมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ

๑.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรีที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว ,สนับสนุนด้านการเกษตรยั่งยืน,เมืองแห่งวัฒนธรรม,วิถีเศรษฐกิจพอเพียงและภูมิปัญญา การศึกษามาตรฐานสากล

อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑.๑ การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจเป็นปัญหาที่ต้องได้รับความร่วมมือจากหลายภาคส่วนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๑.๒ ภัยธรรมชาติที่ไม่สามารถป้องกันได้ มีผลกระทบทำให้ผลผลิตที่ได้ไม่คงที่และเกิดภาวะขาดทุนสูง

๑.๓ สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันทำให้การจัดสรรงบประมาณมีแนวโน้มลดลง ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๑.๔ ปุ๋ยและยากำจัดแมลงและวัชพืชยังต้องซื้อจากร้านค้าในราคาสูง ไม่มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกร

๑.๕ ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมให้หลีกเลี่ยงการใช้สารเคมีที่เป็นอันตรายต่อผู้ใช้และสารตกค้างในผลผลิต

๑.๖ ประชาชนขาดแหล่งเงินทุนในการสนับสนุนในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม

๓. ด้านสังคม – การศึกษา

จุดแข็ง (Strength = S)

๑.๑ ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์

๑.๒ ตำบลโคกช้างเป็นตำบลที่มีความสงบ ร่มเย็น ประชาชนอยู่กันด้วยความผาสุก ไม่มีปัญหาอาชญากรรมที่รุนแรง

๑.๓ ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการศึกษาของลูกหลาน

๑.๔ บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาส่งเสริมให้มีการศึกษาสูงขึ้น ทำให้นำกลับมาพัฒนาท้องถิ่นในอนาคตได้

๑.๕ องค์กรมีแผนการฝึกอบรมบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อให้นำความรู้มาพัฒนาท้องถิ่นได้

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑.๑ มีการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนยังไม่ดีเท่าที่ควร

๑.๒ บางหมู่บ้านยังขาดความเข้มแข็ง และขาดความสามัคคี

๑.๓ เยาวชนที่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสในการศึกษา และการศึกษานอกระบบ

๑.๔ ปัจจุบันวัยรุ่น หรือเยาวชน มักจะมีการมั่วสุมกัน

๑.๕ การป้องกันโรคติดต่อ ยุงลาย โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชนขาดความต่อเนื่อง

๑.๖ การจัดเก็บข้อมูล จปฐ. ที่ได้รับ ยังขาดประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือไม่อยู่บนพื้นฐานของความจริง

โอกาส (Opportunity = O)

๑.๑ การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม และเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจึงมีมาก

๑.๒ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ชุมชน หมู่บ้าน ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ให้กับประชาชน

๑.๓ ในพื้นที่ตำบลโคกช้างมีโรงเรียนระดับมัธยมรองรับการศึกษาของเยาวชน

อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑.๑ ประชาชนมีการแบ่งแยกเป็นกลุ่ม เป็นคณะมากขึ้น มีความขัดแย้ง ขาดความสามัคคีกัน ทำให้ยากต่อการพัฒนาหรือการมีส่วนร่วมกันในพื้นที่

๑.๒ การแก้ไขปัญหาความยากจน เป็นการแก้ปัญหาที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ภาคส่วนที่จะต้องประสานความร่วมมือกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๑.๓ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในอำนาจ หน้าที่ บทบาท ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ขาดความร่วมมือในการพัฒนาด้านต่าง ๆ

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

จุดแข็ง (Strength = S)

๑.๑ มีโครงสร้างและการบริหารงานที่ไม่ซับซ้อน มีหน่วยงานที่รับผิดชอบครอบคลุมกลุ่มทั้งภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนที่ชัดเจน ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารงานและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

๑.๒ มีระเบียบขั้นตอนและมาตรฐานการปฏิบัติที่ชัดเจน

๑.๓ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานที่กว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโต

๑.๔ บุคลากรมีการพัฒนาส่งเสริมให้มีการศึกษาสูงขึ้น ทำให้นำกลับมาพัฒนาท้องถิ่นในอนาคตได้

๑.๕ บุคลากรในองค์กรจบการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท กว่า ๑๐ คน ได้นำความรู้ความสามารถมาพัฒนาท้องถิ่นและเป็นกำลังสำคัญในอนาคต

๑.๖ มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อให้นำความรู้มาพัฒนาท้องถิ่นได้

๑.๗ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ มีการสร้างสมความรู้เป็นเวลานานด้านการทำงาน

๑.๘ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรสูง ทำให้เกิดการทุ่มเทกับงานและมีการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑.๒ รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา

๑.๒ ระบบการทำงานในสายงานไม่ชัดเจน ทำให้บุคลากรในสายงานต่างๆ ไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม

๑.๓ บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน

๑.๔ ผู้บริหารยึดหลักอุปถัมภ์มากกว่าคุณธรรม ในอนาคตอาจทำให้ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน

โอกาส (Opportunity = O)

๑.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์ที่รัฐบาลส่งเสริม และเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๑.๒ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดแผนพัฒนาการฝึกอบรมในแต่ละตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร

อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑.๑ ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานและกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ขาดความร่วมมือในการมีส่วนร่วมของประชาชนกับองค์การ

๑.๒ เกิดการโยกย้ายที่ทำงาน และการเปลี่ยนสายงาน ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑.๑ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติ และแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมบูรณ์ และได้รับการพัฒนาแหล่งน้ำอย่างต่อเนื่อง

๑.๓ ประชาชนให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติตลอดจนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑.๑ การขยายพื้นที่ทางการเกษตรมีผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ

๑.๒ การปลูกพืชเชิงเดี่ยวของเกษตรกรทำให้เกิดปัญหาเรื่องดินและน้ำ และปัญหาจากการใช้สารเคมี

๑.๓ ฝุ่นละอองข้าวฟุ้งกระจาย

โอกาส (Opportunity = O)

๑.๑ หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องส่งเสริมและให้คำแนะนำการทำการเกษตรแบบผสมผสานแก่เกษตรกร

อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑.๑ ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ

๑.๒ หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องส่งเสริมและให้คำแนะนำการทำการเกษตรแบบผสมผสานแก่เกษตรกร

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๓. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก คนพิการ และผู้สูงอายุ
๖. การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
๗. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๘. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๙. ด้านการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน คนชรา และด้อยโอกาส

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
๕. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงานของท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ได้แก่ สำนักปลัดอบต., กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และประกอบด้วยหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักปลัดอบต.
๒) กองคลัง
๓) กองช่าง
๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๕ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ทำให้มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภา - งานนโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานกิจการพาณิชย์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร **๒. กองคลัง** - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน **๓. กองช่าง** - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสำรวจและออกแบบ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง	**๑. สำนักปลัด** - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภา - งานนโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานกิจการพาณิชย์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร **๒. กองคลัง** - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน **๓. กองช่าง** - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสำรวจและออกแบบ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง	

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๕. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๕. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
รวม	**๑๐**	**๑๑**	**๑๑**	**๑๑**	**-**	**-**	**-**	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑				
รวม	**๘**	**๙**	**๙**	**๙**			-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๕**	**๕**	**๕**	**๕**	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๓**	**๓**	**๓**	**๓**	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามเอก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๕**	**๖**	**๖**	**๖**	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวมทั้งสิ้น	**๓๓**	**๓๔**	**๓๔**	**๓๕**	-	๑๒ ๒๕๖๗	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๑	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	(๔๕,๖๗๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	(๔๒,๘๙๐)
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานทั่วไป)																		
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	(๓๓,๖๑๐)
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	(๑๙,๔๑๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๘๑,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๘๘๐	๑๙๖,๔๔๐	๒๐๔,๓๖๐	(๑๕,๑๓๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรกร		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานการคลัง)																		
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑๓๖,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๒๐๐	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	(๑๑,๓๕๐)
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	(๑๔,๓๑๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	-	๑	๑	๑		-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๙๘,๒๐๐	(๒๒,๖๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	(๑๑,๙๑๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๕๖๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๘๐๐	๑๘๙,๓๖๐	(๑๔,๐๐๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๓,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๒๖๐	๑๖๖,๗๔๐	๑๗๓,๔๖๐	(๑๒,๘๒๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	-	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	(๔๓,๕๘๐)
	(นักบริหารงานช่าง)																		
๒๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๓,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๒๖๐	๑๖๖,๗๔๐	๑๗๓,๔๖๐	(๑๒,๘๒๐)
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๒๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๓๑๒,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	(๒๖,๐๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๓,๘๔๐	-	๑	๑	๑		-	-	๖,๔๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๒๖๐	๑๖๖,๗๔๐	๑๗๓,๔๖๐	(๑๒,๘๒๐)
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)																		
๒๙	ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๐	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	(๑๒,๓๓๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามเอก																		
๓๑๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	**ว่างเดิม**
																			ขอรับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๓๓	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๓๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๔)	**รวม**	-	๓๒	๒๒	๙,๓๖๒,๖๔๐	๔๒๐,๐๐๐	๓๔	๓๔	๓๔	๑	-	-	๕๗๙,๗๘๐	๓๒๑,๔๘๐	๓๒๕,๖๘๐	๑๐,๐๘๖,๔๒๐	๑๐,๔๐๗,๙๐๐	๑๐,๗๓๓,๕๘๐	
(๕)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%**															๑,๕๑๒,๙๖๓	๑,๕๖๑,๑๘๕	๑,๖๑๐,๐๓๗	
(๖)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															๑๑,๕๙๙,๓๘๓	๑๑,๙๖๙,๐๘๕	๑๒,๓๔๓,๖๑๗	
(๗)	**คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															๓๓.๔๘	๓๒.๙๐	๓๒.๓๑	

หมายเหตุ (๑) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๓๔,๖๕๐,๐๐๐ บาท
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๓๖,๓๘๒,๕๐๐.๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๓๘,๒๐๑,๖๒๕.๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

หมายเหตุ (๒)

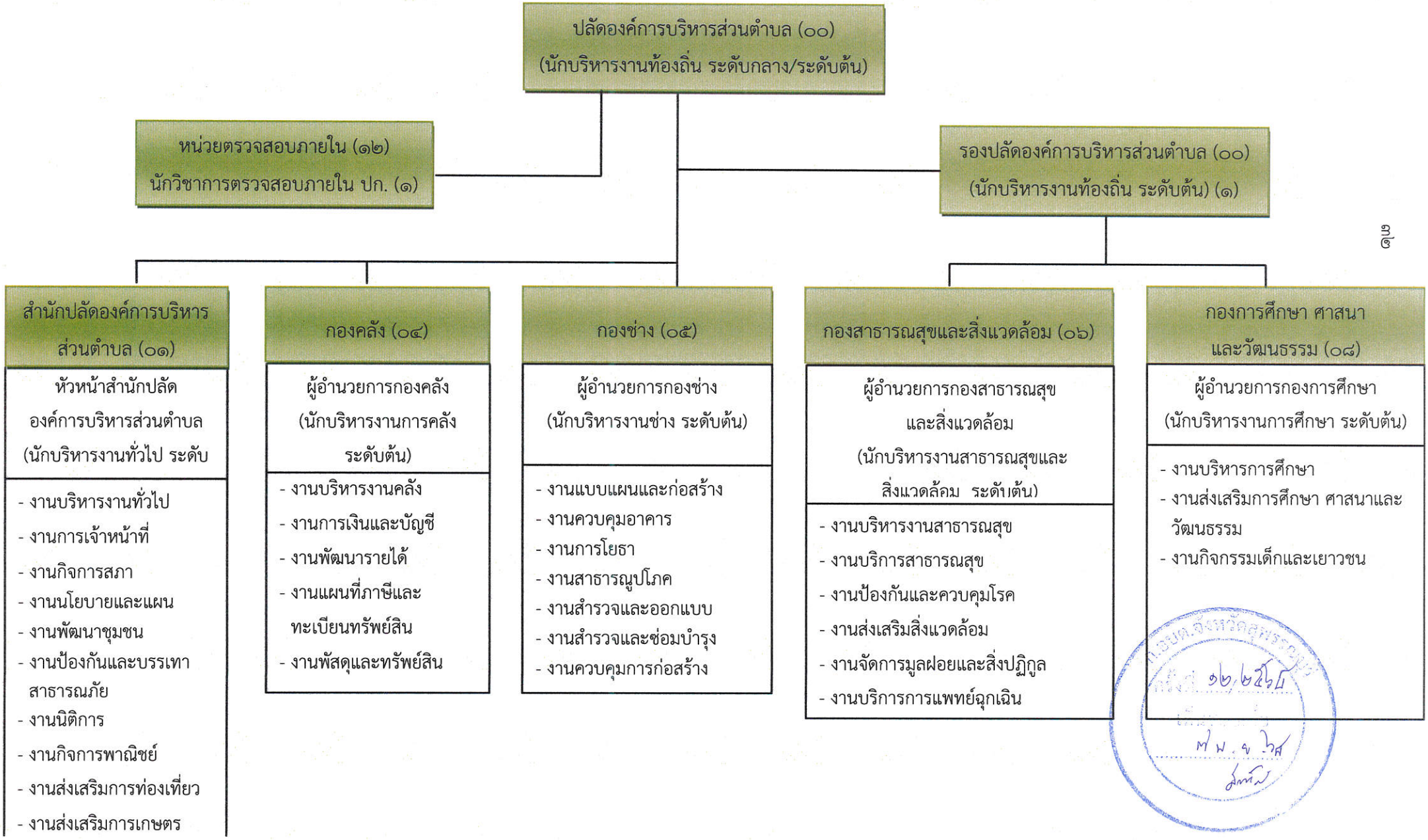
๑. ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๗ = ๑๑,๖๒๙,๖๐๕*๑๐๐/๓๔,๖๕๐,๐๐๐ = ๓๓.๔๘

๒. ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๘ = ๑๒,๐๐๖,๒๐๗*๑๐๐/๓๖,๓๘๒,๕๐๐ = ๓๒.๙๐

๓. ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๙ = ๑๒,๓๘๓,๔๙๙*๑๐๐/๓๘,๒๐๑,๖๒๕ = ๓๒.๓๑

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง (๐๑)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

- **งานบริหารงานทั่วไป**
  ๑. นักจัดการงานทั่วไป
  (ปก./ชก.)
  จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
  ๑. เจ้าพนักงานธุรการ
  (ปง./ปก.)
  จำนวน ๑ อัตรา
  <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
  ๒. พนักงานขับรถยนต์
  จำนวน ๑ อัตรา
  <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
  ๓. คนงาน
  จำนวน ๑ อัตรา

- **งานการเจ้าหน้าที่**
  ๑. นักทรัพยากรบุคคล
  (ปก./ชก.)
  จำนวน ๑ อัตรา

- **งานนโยบายและแผน**
  ๑. นักวิเคราะห์นโยบาย
  และแผน (ปก./ชก.)
  จำนวน ๑ อัตรา

- **งานพัฒนาชุมชน**
  ๑. นักพัฒนาชุมชน
  (ปก./ชก.)
  จำนวน ๑ อัตรา
  (ว่าง)

- **งานกิจการสภา**
  <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
  ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน
  ธุรการ
  จำนวน ๑ อัตรา

- **งานป้องกันและ**
  บรรเทาสาธารณภัย

- **งานนิติการ**

- **งานส่งเสริม**
  การท่องเที่ยว

- **-งาน**
  ส่งเสริม
  การเกษตร

- **งาน**
  กิจการ
  พาณิชย์

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๔	-	๑	-	๑	๑	๘
มีคนครอง	-	-	-	-	-	๓	-	๑	-	๑	-	๖
อัตราว่าง	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๓

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง (๐๔)

กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง)

- งานการเงินและบัญชี
๑. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)
จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ปก.)
จำนวน ๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
จำนวน ๑ อัตรา

- งานบริหารงานคลัง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
จำนวน ๑ อัตรา

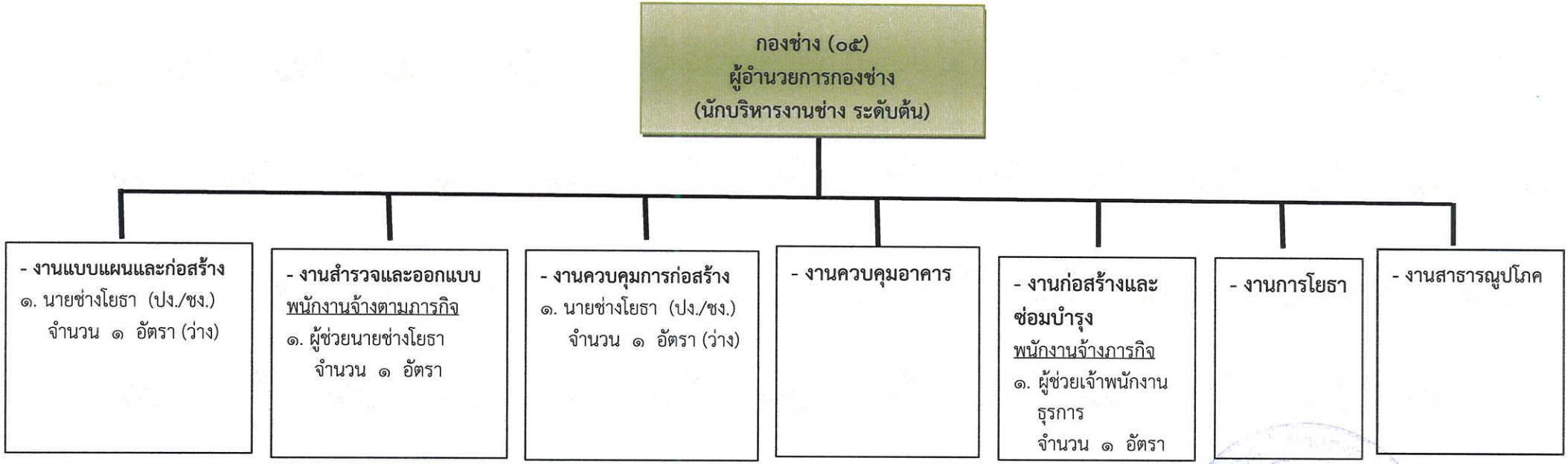
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- งานพัฒนารายได้
<u>ลูกจ้างประจำ</u>
๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
จำนวน ๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
จำนวน ๑ อัตรา

- งานพัสดุและทรัพย์สิน
๑. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ปก.)
จำนวน ๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
จำนวน ๑ อัตรา

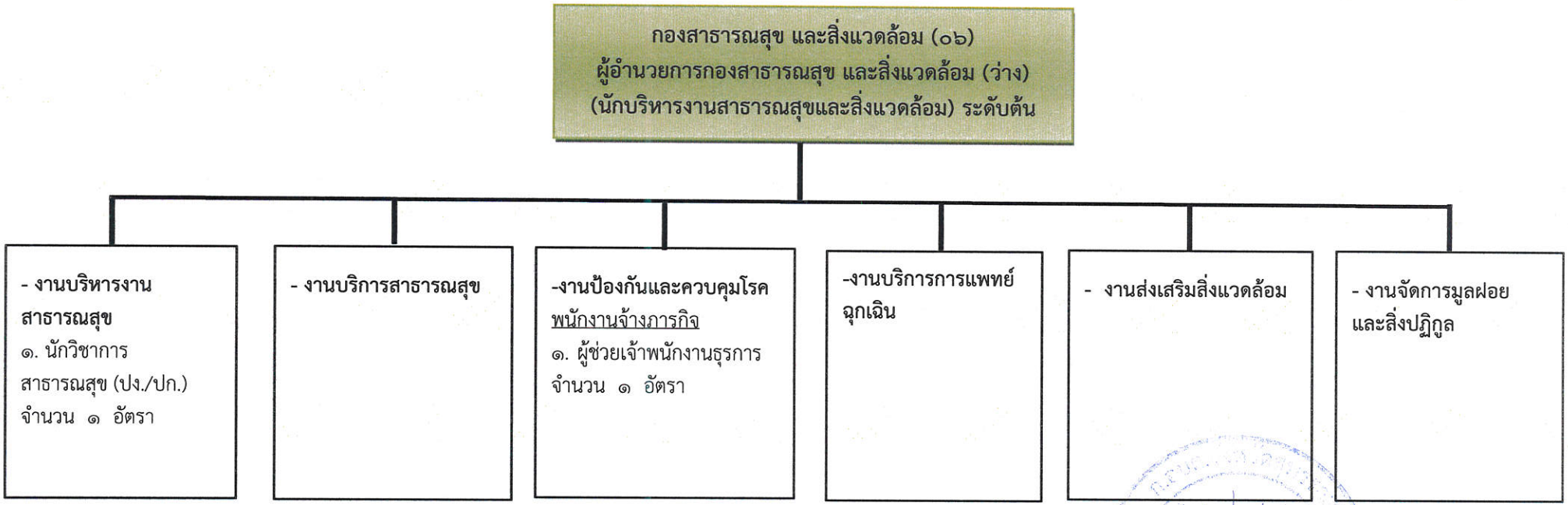
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๑	-	๒	๑	๔	-	๙
มีคนครอง	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๔	-	๗
อัตราว่าง	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง (๐๕)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	๒	-	๕
มีคนครอง	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๓
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๒

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง (๐๖)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๓
มีคนครอง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๒
อัตราว่าง	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

โครงสร้างกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง (๐๘)

กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ว่าง)
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

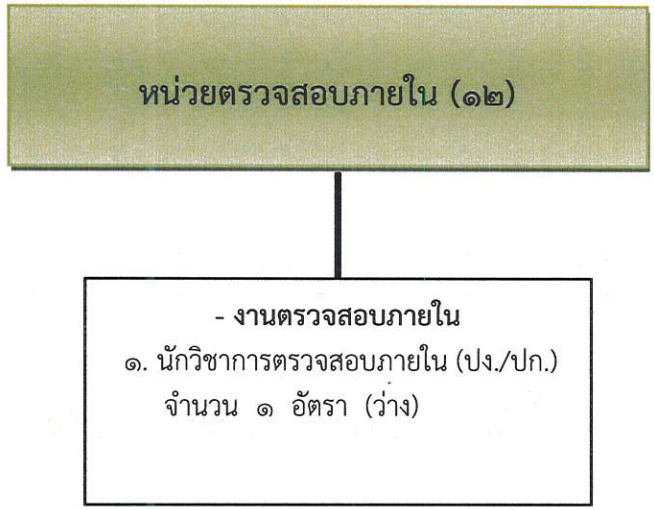
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๑. นักวิชาการศึกษา (ปง/ปก.) จำนวน ๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

- งานบริหารการศึกษา
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๒. ครู (อันดับ คศ.๑) จำนวน ๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.					
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๖
มีคนครอง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๓
อัตราว่าง	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง (๑๒)



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

กอบต.จังหวัดสมุทรสงคราม
รับที่ ๑๒/๒๕๖๕
๗ พ.ย. ๖๕

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				
๑	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐ (๔๕,๖๗๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	ว่าง ๑ ต.ค ๒๕๖๘
๒	นางพิมพ์ชนา ทวีพิพัฒนาสิน	ปริญญาโท รปม.	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)														
พนักงานส่วนตำบล														
๓	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางบัญชี ๕)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		ว่างเดิม
๔	นางภิญญาพัชญ์ ทับทิมดี	ปริญญาโท รศ.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐*๑๒)			
๕	นางสาววัลลภาภรณ์ โพธิ์จู	ปริญญาโท รปม.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐*๑๒)			
๖	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางบัญชี ๕)			ว่างเดิม
๗	นายนิคม ขยันสะการ	ปริญญาโท ศศ.บ.	๖๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐*๑๒)			
๘	นางสาววาสนา แจ่มศรีสุข	ปริญญาตรี บธ.บ.	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๓๒,๙๒๐ (๑๙,๔๑๐*๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๙	นายสมพร คำดี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๘๑,๕๖๐ (๑๕,๑๓๐*๑๒)			
๑๐	นางสาวธัญญารัตน์ ยิ้มแย้ม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)			
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๑	-ว่าง-	-ว่าง-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			ว่างเดิม
กองคลัง (๐๔)														
พนักงานส่วนตำบล														
๑๒	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางบัญชี ๕)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		ว่างเดิม
๑๓	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางบัญชี ๕)			ว่างเดิม
๑๔	นางสาวเมธิสร ลือบรรเลง	ปวส.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐*๑๒)			
๑๕	นางสาวเกษร ไทยศรี	ปวช.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๓๖,๒๐๐ (๑๑,๓๕๐*๑๒)			
ลูกจ้างประจำ														
๑๖	นางธนพร คำดี	ม.๖	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐*๑๒)			

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่น ๆ/	หมายเหตุ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๗	นางสาวสุดารัตน์ ช้างโต	ปริญาตรี บธ.บ.	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๔๒,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐*๑๒)			
๑๘	นางสาวขวัญใจ ศรีสุข	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ			๑๖๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐*๑๒)			
๑๙	นางสาวปัทมา นกแก้ว	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๕๓,๘๔๐ (๑๒,๘๒๐*๑๒)			
๒๐	นางสาวเพ็ญนภา แซ่ล้อ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)			
กองช่าง (๐๕)														
พนักงานส่วนตำบล														
๒๑	นายสุวรรณ สมจิตร	ปริญาตรี	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		
๒๒	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางบัญชี ๕)			ว่างเดิม
๒๓	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางบัญชี ๕)			ว่างเดิม
๒๔	นางสาวสาวิตรี รอบรู้	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๓,๘๔๐ (๑๒,๘๒๐*๑๒)			
๒๕	นายฐาปกรณ์ สุขเงิน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)			
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (๐๖)														
๒๖	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท.	ต้น	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางบัญชี ๕)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		ว่างเดิม
๒๗	นางสาวกนกรัตน์ กอบธัญกิจ	ปริญญาตรี (พยาบาลศาสตรบัณฑิต)	๖๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๖๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๓๑๒,๙๖๐ (๒๖,๐๘๐*๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๘	นายมนัส เทพพักทัน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๓,๘๔๐ (๑๒,๘๒๐*๑๒)			
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)														
พนักงานส่วนตำบล														
๒๙	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางบัญชี ๕)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		ว่างเดิม

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				
๓๐	นายรัฐพร กล้าหาญ	ปริญญาโท ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐*๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๑	นางสาวสุวรรณี เจียมจริต	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐*๑๒)			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามเอก														
๓๒	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก	-	-	-	-	-	ว่าง
๓๓	นางสาวอุบลรัตน์ นาเอก	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๗	ครู	-	คศ.๑	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๗	ครู	-	คศ.๑	๓๐๒,๔๐๐ (๒๕,๒๐๐*๑๒)			จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๔	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) พนักงานส่วนตำบล														
๓๕	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๖๖-๓-๑๒๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางบัญชี ๕)	-	-	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภททุกตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สองคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างปละพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรับบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านกาติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพริเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัว

เข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษาด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Governmemt Skill Self-Assessmemt) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศการ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกฎหมายกำหนด

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในการระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****

ภาคผนวก

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
ที่ ๖๕๑/๒๕๖๘
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
(ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒)

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับ ข้อ ๑๕,๑๖,๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ จึงขอแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ครั้งที่ ๑) ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดอบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ (ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายทวิช เมืองช้าง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง โทร. ๐-๓๕๔๔-๖๘๔๑
ที่ สพ ๗๒๑๐๑/ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๘
เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง

ด้วยปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างได้เกษียณอายุราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง จำเป็นจะต้องกำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ว่างให้เป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง/ระดับต้น และได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ที่ ๖๕๑/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๘ ไปแล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒ (ขอกำหนดตำแหน่งปลัดกลาง/ต้น) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันพุธที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง โดยพร้อมเพรียงกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายทวิช เมืองช้าง)
ประธานคณะกรรมการฯ

ทราบ

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล..... กรรมการ
๒. ผู้อำนวยการกองช่าง..... กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง..... กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม..... กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม..... กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัดอบต..... กรรมการ/เลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ..... ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

วันที่ ๑๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายทวิช เมืองช้าง	ประธานกรรมการ	
๒	นางพิมพ์ชนา ทวีพิพัฒนาสิน	กรรมการ	
๓	นางสาวเกษร ไทยศรี	กรรมการ	
๔	นายสุวรรณ สมจิตร	กรรมการ	
๕	นางสาวกนกรัตน์ กอบธัญกิจ	กรรมการ	
๖	นายรัฐพร กล้าหาญ	กรรมการ	
๗	นางภิญญาพัชญ์ ทับทิมดี	กรรมการ/เลขานุการ/ผู้ช่วยเลขา	

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ

ระเบียบวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งเพื่อทราบ

- แจ้งคำสั่ง อบต.โคกช้าง ที่ ๖๕๑/๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗–๒๕๖๙ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ (กำหนดตำแหน่งปลัดกลาง/ต้น)

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘
วันที่ ๑๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกข้าง

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อถึงเวลาประชุม นางภิญญาพัชญ์ ทับทิมดี ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่คณะกรรมการและเลขานุการได้ เชิญ นายทวิช เมืองช้าง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกข้าง เป็นประธานในที่ประชุม กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ**

ประธานกรรมการ - ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกข้าง ที่ ๕๖๑/๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒) ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๘ โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

มติที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่อง รับรองรายงานการประชุม**

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

ประธานกรรมการ (นายกอบต.) - การขอกำหนดตำแหน่งปลัดเป็นระดับกลาง/ระดับต้น

เนื่องจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้เกษียณอายุราชการเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ จึงมีผลให้ตำแหน่งปลัดว่างลงทำให้ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๒) เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด ขอให้นักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ชี้แจงระเบียบที่เกี่ยวข้อง

นักทรัพยากรบุคคล (เลขานุการ) - ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๘

ข้อ ๓ (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือนค่าจ้างเงินเพิ่มเกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ไม่ถึง ๘๐ ล้านบาท หากมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลางว่าง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง/ระดับต้น โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถหาผู้มาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลางหรือระดับต้น ในระดับใดระดับหนึ่ง ภายในระยะเวลา ๖๐ วัน นับตั้งแต่กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระดับกลาง/ระดับต้น ให้ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการโอน การรับโอน การย้าย การบรรจุกลับเข้ารับราชการ จากผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรายงานสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เพื่อขอใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาของ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัดแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว หากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถเสนอชื่อผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบดังกล่าวได้ ให้รายงานตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง/ระดับต้น ที่ว่าง เพื่อให้ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัดดำเนินการสรรหาแล้วแต่กรณี หรือจะรายงานให้สรรหาตั้งแต่ที่มีตำแหน่งว่างก็ได้

ประธานกรรมการ (นายกอบต.)
- มีท่านใดสงสัยหรือว่าจะสอบถามหรือไม่

กรรมการ (รองปลัดอบต. รักษาราชการแทนปลัดอบต.)
- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หลังจากปรับตำแหน่งปลัดอบต. เป็นระดับกลาง/ระดับต้นแล้วเป็นอย่างไร

นักทรัพยากรบุคคล (เลขานุการ)
- สำหรับภาระค่าใช้จ่าย จะคำนวณในอัตราตำแหน่งของปลัดระดับกลาง จะเป็นค่ากลาง กับเงินประจำตำแหน่งรวมถึงเงินค่าตอบแทน เป็นระดับกลางซึ่งได้คำนวณมาแล้วจากค่ากลาง ภาระค่าใช้จ่ายจะต่ำกว่าท่าผ่านมาเนื่องจากเดิมเงินเดือนปลัดค่อนข้างสูง ทำให้ไม่มีผลกระทบ

ส่วนราชการ	ก่อนปรับปรุงตำแหน่ง	หลังปรับปรุงตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)

โครงสร้าง

กรอบโครงสร้างอัตรากำลังเดิม	กรอบโครงสร้างอัตรากำลังเดิม
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑

ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ (ตามข้อบัญญัติ)

ปี	ประมาณการข้อบัญญัติ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๙	๔๒,๙๓๙,๓๑๒	๑๒,๓๖๕,๒๙๙	๒๘.๘๐

มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ เห็นควรให้กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง/ระดับต้น

ประธานกรรมการ (นายกอบต.) - ขั้นตอนต่อไปขอให้นักทรัพยกรบุคคลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

นักทรัพยากรบุคคล - ในลำดับต่อไปคือ จะดำเนินการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง และเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในเดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีเห็นชอบแล้ว จะประกาศใช้แผนอัตรากำลังใหม่ หลังจากนั้นก็สามารถดำเนินการรับโอน ในระดับกลางหรือระดับต้น ระดับใดระดับหนึ่งได้

มติที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธานกรรมการที่ประชุม - มีกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นให้ที่ประชุมพิจารณาอีกหรือไม่

- ไม่มี

ประธานกรรมการ - ถ้าไม่มีผมขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้และขอปิดประชุมครับ

ปิดประชุมเวลา ๑๐.๒๐ น.

ลงชื่อ ผู้จดบันทึกรายงานการประชุม

(นางภิญญาพัชญ์ ทับทิมดี)

นักทรัพยากรบุคคล (เลขานุการ)

ลงชื่อ ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายทวิช เมืองช้าง)

ประธานคณะกรรมการฯ

สรุปรายการค่าใช้จ่าย เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้าง ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

ณ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

ประเภทรายจ่าย	จำนวนเงินที่ตั้งจ่าย
เงินเดือนพนักงาน	๘,๙๑๗,๔๔๐
ค่าจ้างประจำ	๒๙๘,๒๐๐
ค่าจ้างชั่วคราว	๒,๐๕๗,๗๐๐
เงินประจำตำแหน่งผู้บริหาร	๓๐๐,๐๐๐
ค่าเช่าบ้าน	๑๘๐,๐๐๐
เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร	๑๖๐,๐๐๐
ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการ	-
เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล	-
เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๙๓,๒๗๒
เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๓๕๘,๖๘๗
เงินช่วยค่าทำศพ	-
เงินทุนการศึกษา	-
ค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ	-
รวมเป็นเงิน	**๑๒,๓๖๕,๒๙๙**
รวมเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	**๒๘.๘๐**

หมายเหตุ		
๑. ยอดเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด	๑๗,๙๓๔,๓๑๒	บาท
๒. ยอดเงินรายได้ (รวมเงินอุดหนุนทั่วไป)	๔๒,๙๓๙,๓๑๒	บาท
๓. ยอดรวมประมาณการรายรับทุกประเภท	๔๒,๙๓๙,๓๑๒	บาท
๔. ยอดรวมประมาณการรายจ่ายทุกหมวด (ไม่รวมเงินอุดหนุน)	๔๒,๙๓๙,๓๑๒	บาท
๕. ยอดรวมเงินจ่ายขาดเงินสะสม	-	บาท
๖. ยอดรวมเงินกู้	-	บาท
๗. ยอดรวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	-	บาท

(ลงชื่อ).....

(นางสาวเกษร ไทยศรี)

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....

(นางพิมพ์ชนา ทวีพิพัฒนาสิน

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

แผนอัตรากำลังเดิม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ทำให้มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด	**๑. สำนักปลัด**	
- งานบริหารทั่วไป	- งานบริหารทั่วไป	
- งานการเจ้าหน้าที่	- งานการเจ้าหน้าที่	
- งานกิจการสภา	- งานกิจการสภา	
- งานนโยบายและแผน	- งานนโยบายและแผน	
- งานพัฒนาชุมชน	- งานพัฒนาชุมชน	
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานนิติการ	- งานนิติการ	
- งานกิจการพาณิชย์	- งานกิจการพาณิชย์	
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
- งานส่งเสริมการเกษตร	- งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
- งานบริหารงานคลัง	- งานบริหารงานคลัง	
- งานการเงินและบัญชี	- งานการเงินและบัญชี	
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้	
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
- งานพัสดุและทรัพย์สิน	- งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**	
- งานแบบแผนและก่อสร้าง	- งานแบบแผนและก่อสร้าง	
- งานควบคุมอาคาร	- งานควบคุมอาคาร	
- งานการโยธา	- งานการโยธา	
- งานสาธารณูปโภค	- งานสาธารณูปโภค	
- งานสำรวจและออกแบบ	- งานสำรวจและออกแบบ	
- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	
- งานควบคุมการก่อสร้าง	- งานควบคุมการก่อสร้าง	

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
รับที่ ๑/๒๕๖๗
วันที่ ๒๙ ก.ค. ๒๕๖๗

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	
๕. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	**๕. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม** - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

ก.อบต.ลังษัทยุธรรมบุรี
๒/๒๕๖๗
๒๙ พ.ค ๒๕๖๗

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด (๐๑)</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
รวม	๑๐	๑๑	๑๑	๑๑	+๑	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-			
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
รวม	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองช่าง (๐๕)</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>รวม</u>	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามเอก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๖	๖	๖	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวมทั้งสิ้น	๓๓	๓๕	๓๕	๓๕	+๒	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๖๙๑,๖๘๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๓๒๐	๒๕,๖๘๐	๒๒,๐๘๐	๗๖๒,๐๐๐	๗๘๗,๖๘๐	๘๐๙,๗๖๐	(๕๗,๖๔๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	(๔๒,๘๙๐)
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๓๔,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	(๓๓,๖๑๐)
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	(๑๙,๔๑๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๘๑,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๘๘๐	๑๙๖,๔๔๐	๒๐๔,๓๖๐	(๑๕,๑๓๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				-		๑	๑	๑	๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดใหม่
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑๓๖,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๒๐๐	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	(๑๑,๓๕๐)
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	(๑๔,๓๑๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	-	๑	๑	๑		-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๙๘,๒๐๐	(๒๒,๖๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	(๑๑,๙๑๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๕๖๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๘๐๐	๑๘๙,๓๖๐	(๑๔,๐๐๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๓,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๒๖๐	๑๖๖,๗๔๐	๑๗๓,๔๖๐	(๑๒,๘๒๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดใหม่
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๐๗,๘๘๐	(๔๓,๕๘๐)
๒๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๓,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๒๖๐	๑๖๖,๗๔๐	๑๗๓,๔๖๐	(๑๒,๘๒๐)
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ฯ)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๓๑๒,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	(๒๖,๐๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๓,๘๔๐	-	๑	๑	๑		-	-	๖,๔๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๒๖๐	๑๖๖,๗๔๐	๑๗๓,๔๖๐	(๑๒,๘๒๐)
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๙	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	(๑๒,๓๓๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามเอก																		
๓๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๓๒	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ขอรับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๓๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๔)	**รวม**	-	๓๒	๒๒	๙,๒๓๐,๒๘๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๔	๓๔	๓๔	๑	-	-	**๕๘๒,๔๒๐**	**๓๒๗,๔๘๐**	**๓๒๘,๐๘๐**	**๑๐,๑๑๒,๗๐๐**	**๑๐,๔๔๐,๑๘๐**	**๑๐,๗๖๘,๒๖๐**	
(๕)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%**															**๑,๕๑๖,๙๐๕**	**๑,๕๖๖,๐๒๗**	**๑,๖๑๕,๒๓๙**	
(๖)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															**๑๑,๖๒๙,๖๐๕**	**๑๒,๐๐๖,๒๐๗**	**๑๒,๓๘๓,๔๙๙**	
(๗)	**คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															**๓๓.๕๖**	**๓๓.๐๐**	**๓๒.๔๒**	

หมายเหตุ (๑) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๓๔,๖๕๐,๐๐๐ บาท
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๓๖,๓๘๒,๕๐๐.๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๓๘,๒๐๑,๖๒๕.๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

หมายเหตุ (๒)

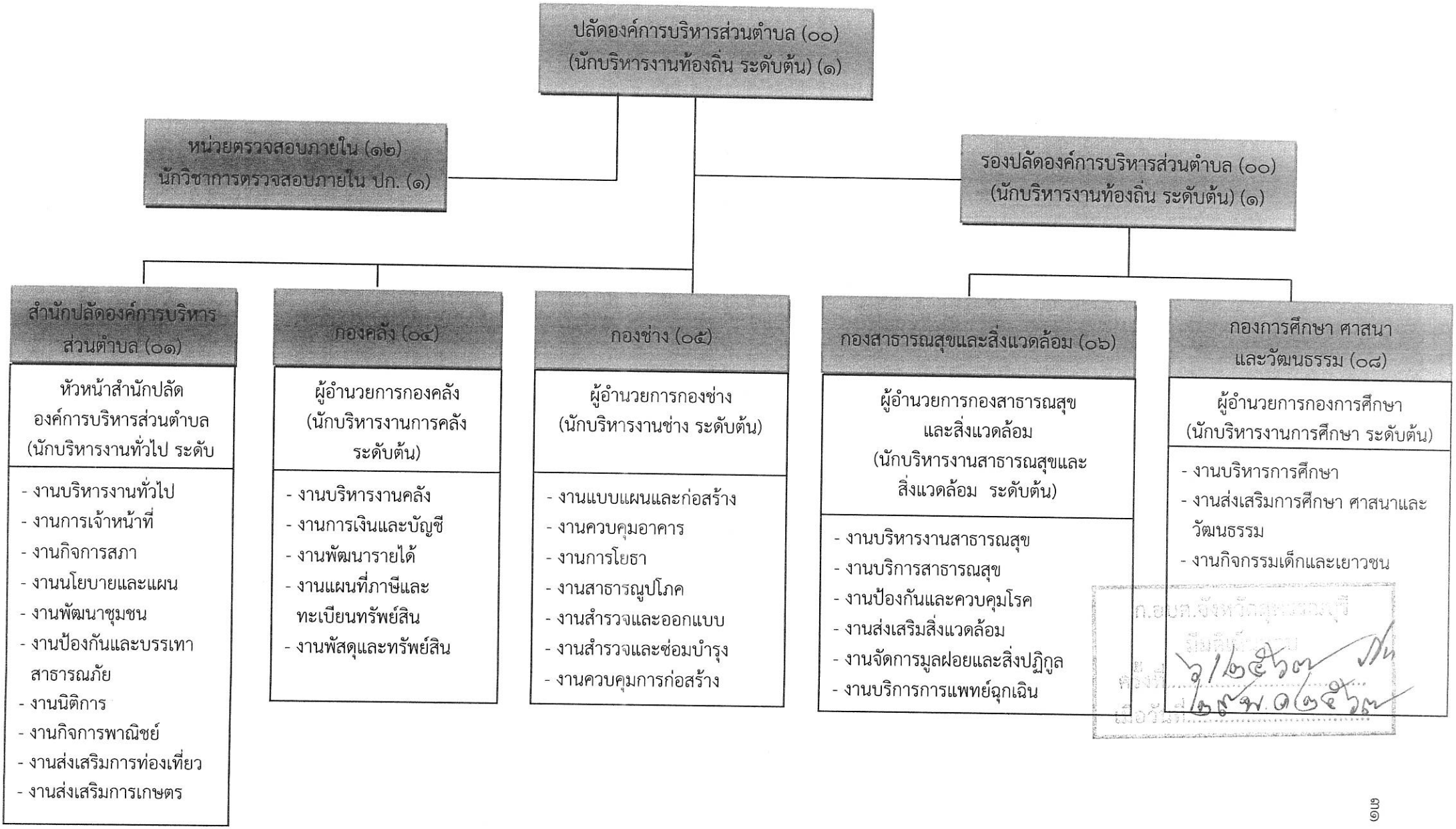
๑. **ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๗** = ๑๑,๖๒๙,๖๐๕*๑๐๐/๓๔,๖๕๐,๐๐๐ = ๓๓.๕๖

๒. **ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๘** = ๑๒,๐๐๖,๒๐๗*๑๐๐/๓๖,๓๘๒,๕๐๐ = ๓๓.๐๐

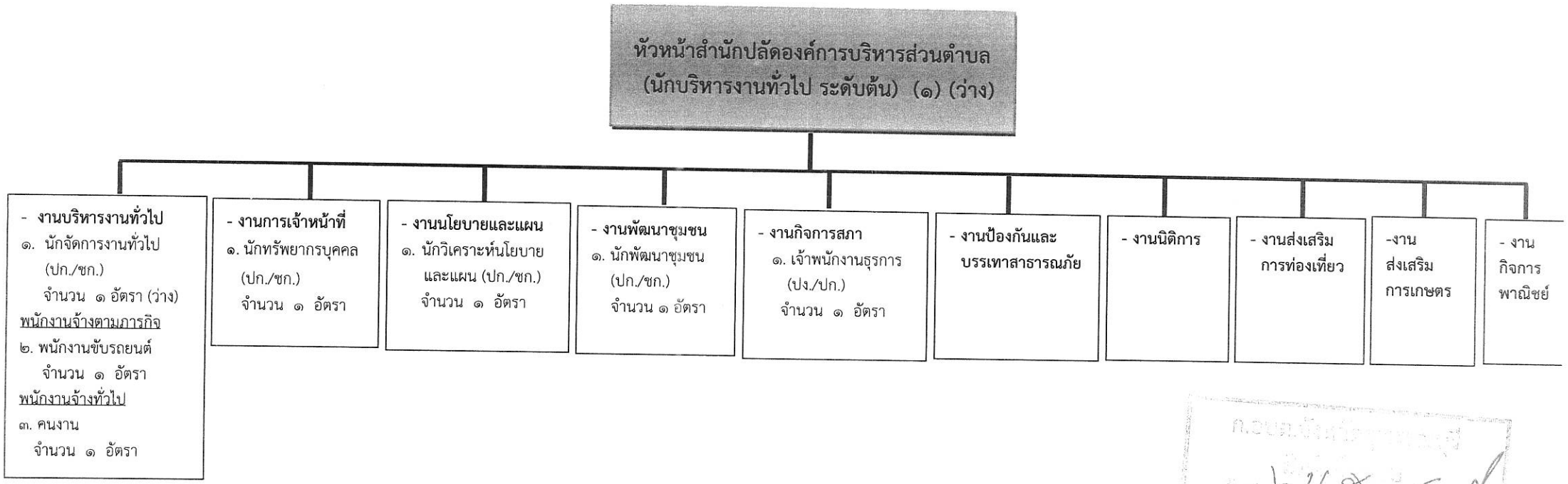
๓. **ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๙** = ๑๒,๓๘๓,๔๙๙*๑๐๐/๓๘,๒๐๑,๖๒๕ = ๓๒.๔๒

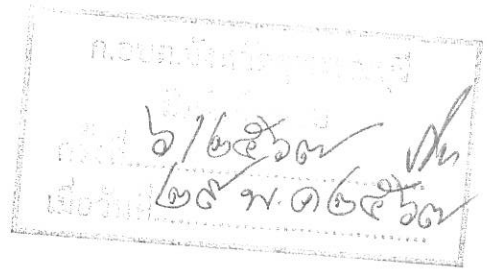
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง (๐๑)





ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๔	-	๑	-	๑	๑	๘
มีคนครอง	-	-	-	-	-	๓	-	๑	-	๑	๑	๖
อัตราว่าง	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง (๐๔)

กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง)

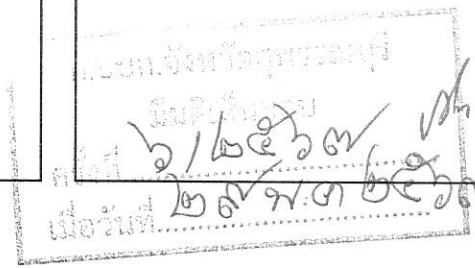
- งานการเงินและบัญชี
๑. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)
จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ปก.)
จำนวน ๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
จำนวน ๑ อัตรา

- งานบริหารงานคลัง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
จำนวน ๑ อัตรา

- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

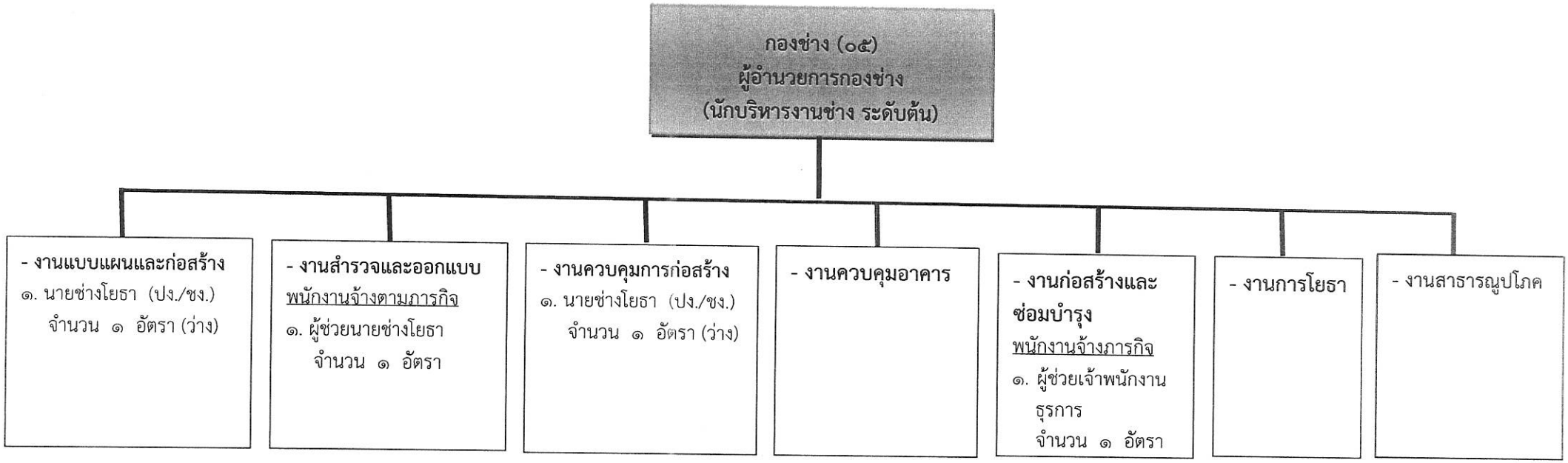
- งานพัฒนารายได้
<u>ลูกจ้างประจำ</u>
๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
จำนวน ๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

- งานพัสดุและทรัพย์สิน
๑. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ปก.)
จำนวน ๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
จำนวน ๑ อัตรา



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๑	-	๒	๑	๓	-	๘
มีคนครอง	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๓	-	๖
อัตราว่าง	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๓

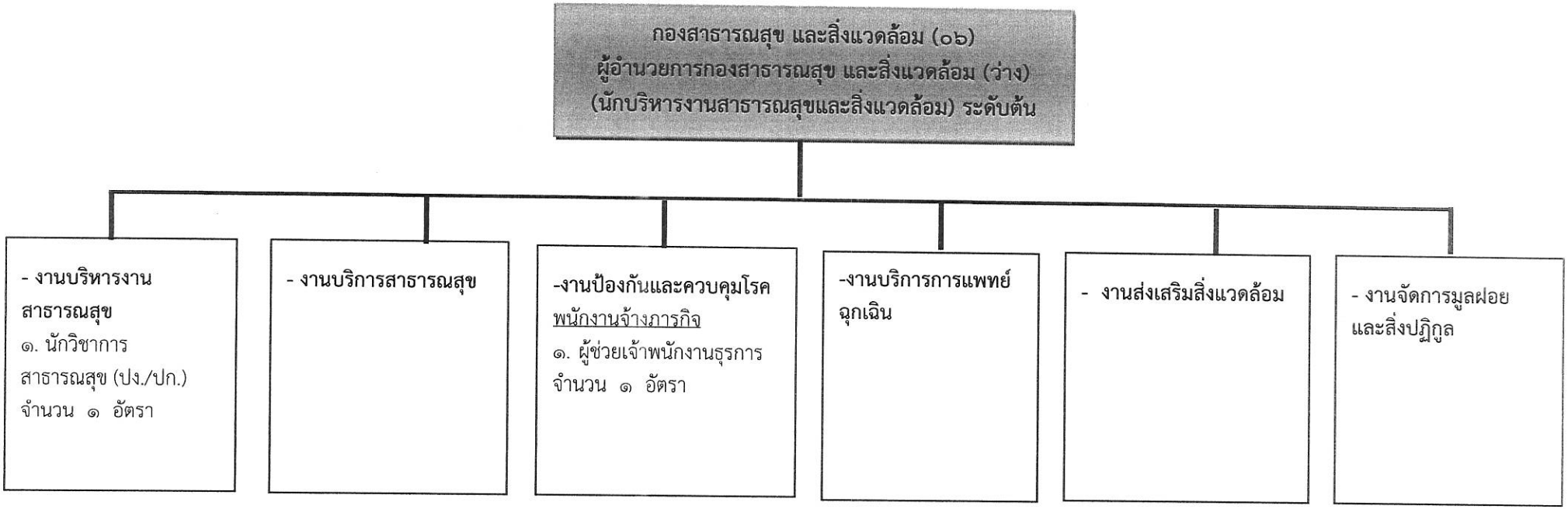
โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง (๐๕)



ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วันที่
เมื่อวันที่ ๒๙ พ.ค. ๒๕๖๓

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

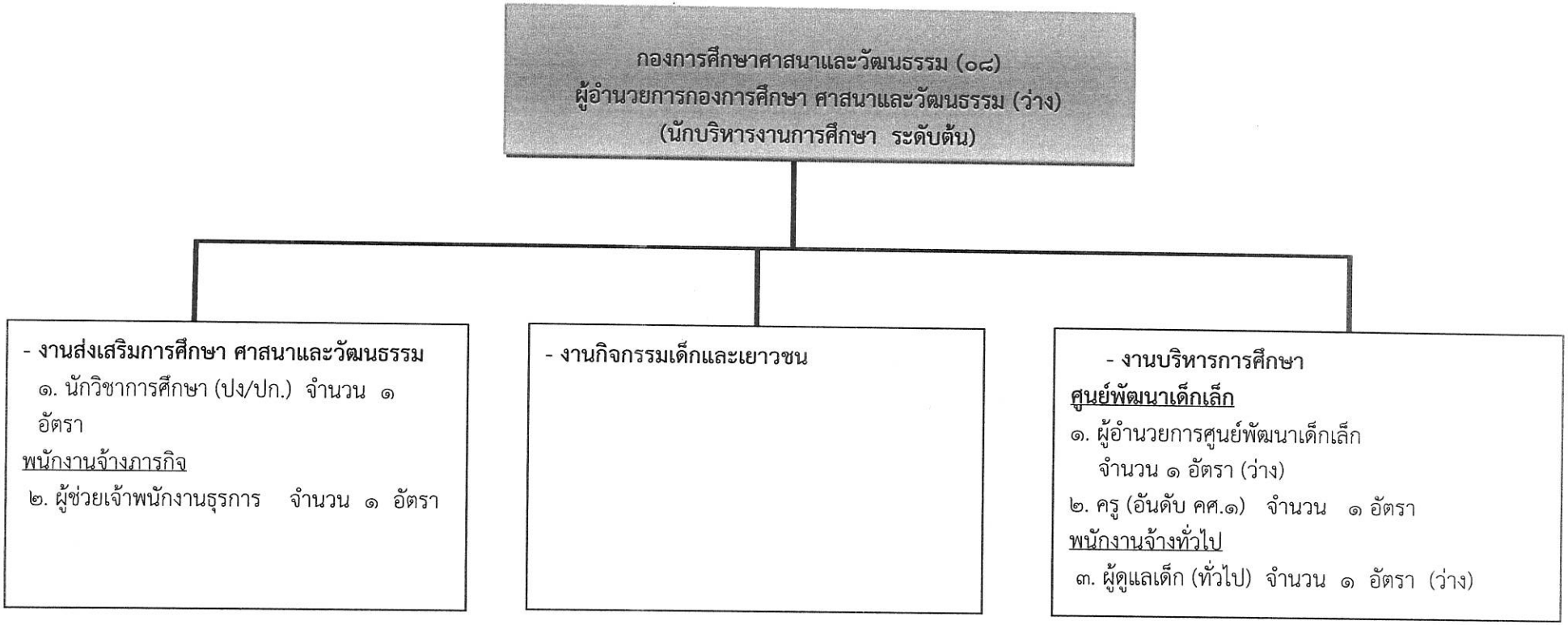
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง (๐๖)



ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
รับรองสำเนาถูกต้อง
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓
เมื่อวันที่ ๒๕ พ.ค. ๒๕๖๓

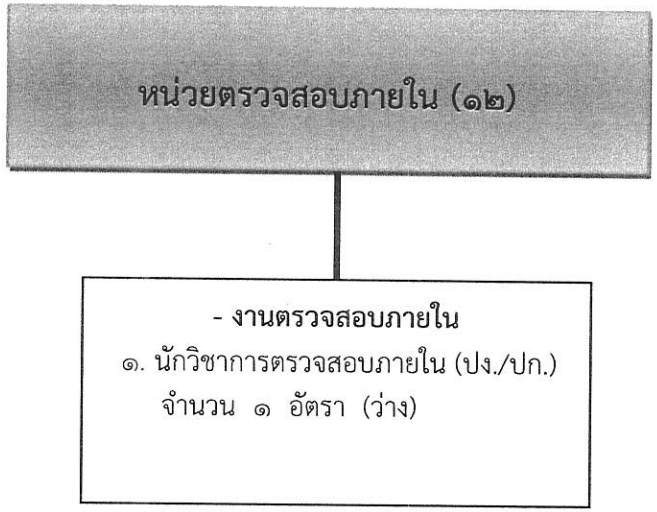
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๓
มีคนครอง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๒
อัตราว่าง	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

โครงสร้างกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง (๐๘)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.					
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๖
มีคนครอง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๓
อัตราว่าง	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง (๑๒)



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

ถูกต้อง
๒๑/๒๕๖๗
๒๕ พ.ค. ๒๕๖๗

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

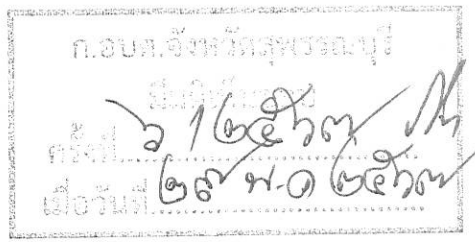
ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				
๑	นายบุญเลิศ ชื่นเอี่ยม	ปริญญาโท รปม.	๖๖-๓-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	๖๖-๓-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	๖๙๑,๖๘๐ (๕๗,๖๔๐*๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐*๑๒)		
๒	นางพิมพ์ชนา ทวีพิพัฒนาสิน	ปริญญาโท รปม.	๖๖-๓-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	๖๖-๓-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)														
พนักงานส่วนตำบล														
๓	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางบัญชี ๕)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		ว่างเดิม
๔	นางภิญญาพัชญ์ ทับทิมดี	ปริญญาโท รศ.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐*๑๒)			
๕	นางสาววัลลภาภรณ์ โพธิ์จู	ปริญญาโท รปม.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐*๑๒)			
๖	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางบัญชี ๕)			ว่างเดิม
๗	นายนิคม ขยันสะการ	ปริญญาโท ศศ.บ.	๖๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐*๑๒)			
๘	นางสาววาสนา แจ่มศรีสุข	ปริญญาตรี บธ.บ.	๖๖-๓-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๖๖-๓-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๓๒,๙๒๐ (๑๙,๔๑๐*๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๙	นายสมพร คำดี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-		พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๘๑,๕๖๐ (๑๕,๑๓๐*๑๒)			
๑๐	-ว่าง-	-ว่าง-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ค่ากลางบัญชี ๕)			กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๑	นางสาวธัญญารัตน์ ยิ้มแย้ม	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			
กองคลัง (๐๔)														
พนักงานส่วนตำบล														
๑๒	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางบัญชี ๕)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		ว่างเดิม
๑๓	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางบัญชี ๕)			ว่างเดิม
๑๔	นางสาวเมธิสร ลือบรรเลง	ปวส.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐*๑๒)			
๑๕	นางสาวเกษร ไทยศรี	ปวช.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๓๖,๒๐๐ (๑๑,๓๕๐*๑๒)			
ลูกจ้างประจำ														
๑๖	นางธนพร คำดี	ม.๖	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐*๑๒)			

โอนย้าย จังหวัดสุรินทร์ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๗	นางสาวสุดารัตน์ ข้างโต	ปริญาตรี บธ.บ.	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๔๒,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐*๑๒)			
๑๘	นางสาวขวัญใจ ศรีสุข	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ			๑๖๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐*๑๒)			
๑๙	นางสาวปัทมา นกแก้ว	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๕๓,๘๔๐ (๑๒,๘๒๐*๑๒)			
๒๐	-ว่าง-	-ว่าง-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ค่ากลางบัญชี ๕)			กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (๐๕)														
พนักงานส่วนตำบล														
๒๑	นายสุวรรณ สมจิตร	ปริญาตรี	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		
๒๒	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางบัญชี ๕)			ว่างเดิม
๒๓	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางบัญชี ๕)			ว่างเดิม
๒๔	นางสาวสาวิตรี รอบรู้	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๓,๘๔๐ (๑๒,๘๒๐*๑๒)			
๒๕	นายฐาปกรณ์ สุขเงิน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)			
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (๐๖)														
๒๖	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท.	ต้น	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางบัญชี ๕)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		ว่างเดิม
๒๗	นางสาวกนกรัตน์ กอบธัญกิจ	บริญญาตรี (พยาบาลศาสตรบัณฑิต)	๖๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๖๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๓๑๒,๙๖๐ (๒๖,๐๘๐*๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๘	นายมนัส เทพพักทัน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๓,๘๔๐ (๑๒,๘๒๐*๑๒)			
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)														
พนักงานส่วนตำบล														
๒๙	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางบัญชี ๕)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		ว่างเดิม
๓๐	นายรัฐพร กล้าหาญ	ปริญญาโท ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐*๑๒)			

สำเนาถูกต้อง
๒๕ พ.ค. ๒๕๖๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๑	นางสาวสุวรรณี เจียมจริต	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐*๑๒)			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามเอก														
๓๒	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก	-	-	-	-	-	ว่าง
๓๓	นางสาวอุบลรัตน์ นาเอก	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๗	ครู	-	คศ.๑	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๗	ครู	-	คศ.๑	๓๐๒,๔๐๐ (๒๕,๒๐๐*๑๒)			จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๔	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)														
พนักงานส่วนตำบล														
๓๕	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๖๖-๓-๑๒๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางบัญชี ๕)	-	-	ว่างเดิม