

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ
อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเรณู
อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

คำนำ

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเริงมย์ อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ มีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น มีปริมาณงานและความยากที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเริงมย์ จึงมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความเหมาะสมเฉพาะตำแหน่ง เพื่รองรับการปฏิบัติงานที่ยากขึ้นและให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้รับการบริการ ได้อย่างรวดเร็ว จึงได้ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเริงมย์ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเริงมย์ และประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเริงมย์
อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๐

ภาคผนวก

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญมัย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเรีงมย์ อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) จากระดับต้น เป็นระดับกลาง ตามโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเรีงมย์ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดโดยหลักการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเรีงมย์จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเรีงมย์แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเรีงมย์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนามูลค่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู อบต. บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลโคกเจริญ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือ หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ โดยคณะกรรมการจัดทำแผน อัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับ มอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมใน เรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และ สภาพปัญหาพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล โคกเจริญ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตราค่าจ้าง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการ ซึ่งเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญมีการวางแผน

/กรอบอัตรา...

กรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังของคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต และเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญรัมย์ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้

ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต.
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

๒. พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญรัมย์เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญรัมย์ ได้กำหนดไว้ ๑ สำนัก ๕ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหของตำบลโคกเจริญรัมย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาโดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อการจัดสรรทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้คำนึงถึงตำแหน่งและค่าตอบแทนของพนักงานส่วนตำบล ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ธ.)

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามามาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างงานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริหารบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญมี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด แล้วนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น กล่าวคือข้าราชการ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงาน จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี เพื่อให้ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการดังนี้

๑. สำนักปลัด

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๑,๒๐๒,๔๐๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๔.๕๒

๒. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๙๐๙,๐๘๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๑.๐๘

๓. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๔๕๗,๒๐๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๕.๕๗

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๓๖๒,๘๘๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๔.๔๒

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๑,๒๘๑,๓๐๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๕.๖๒

๖. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๔๒๘,๐๔๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๕.๒๒

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๑๐๐,๐๐๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑.๒๑

โดยมีหลักการคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น ซึ่งได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\begin{array}{lcl} \text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} & \times & ๖ = \text{เวลาปฏิบัติราชการ} \\ \text{แทนค่า} & & ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที} \end{array}$$

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของ แต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มี ประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วน เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงาน ในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งาน ธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญมีพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างใน ปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๖ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กอง สวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญเป็นองค์กรที่มี ข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการ เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทน ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อ รองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ และหัวหน้าส่วนราชการทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โคกเจริญ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงานราชการ ได้แก่ สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาล จำนวน ๑ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (รอการจัดสรรตำแหน่งจาก สก./สำนัก) พนักงานครู จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น ๔๗ อัตรา และปัจจุบันมีอัตรากำลังจริงทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา โดยหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่เป็นประเภทสามัญเหมือนกันและมีงบประมาณใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญมีความเหมาะสมดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	หมายเหตุ
๑	โคกเจริญ	๖	๔๑,๓๘๐,๐๐๐	๑๙	๑๐	-	๑๘	๔๗
๒	โคกเพชรพัฒนา	๗	๓๗,๐๐๐,๐๐๐	๒๒	๓	-	๑๔	๓๙
๓	บ้านเพชร	๕	๖๓,๕๐๐,๐๐๐	๒๐	๓	-	๓๔	๕๗

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right job) มากกว่าการ เพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นที่กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

/โดยสรุป...

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเปลี่ยนอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineering) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์การทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเรีงรัมย์ มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเรีงรัมย์วิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ามีปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังต่อไปนี้

สภาพปัญหา	ความต้องการ
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ เส้นทางคมนาคมยังไม่สะดวกทั้งเส้นทางเชื่อมต่อกันระหว่างหมู่บ้านและเส้นทางคมนาคมสู่พื้นที่การเกษตร เนื่องจากถนนบางสายยังเป็นถนนดินและถนนลูกรัง ตลอดจนถนนคสล. และถนนลาดยาง ที่มีอยู่เดิมเริ่มชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ ๑.๒ คูคลองตันเขินและแคบ กักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรได้น้อย ทำให้ช่วงฤดูแล้งขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่ถึงถึงและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และขยายเขตไฟฟ้าสู่พื้นที่การเกษตร	๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษาดูแลถนน ให้ประชาชนสามารถใช้ในการสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัย ๑.๒ ขุดลอกคลอง วางท่อระบายน้ำ คสล. และกำจัดวัชพืชในลำคลอง เพื่อให้มีน้ำใช้ในการอุปโภคบริโภคและการเกษตรได้อย่างเพียงพอ ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงและบำรุงรักษาให้ใช้ได้ดียิ่งขึ้น และประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขยายเขตไฟฟ้า
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ๒.๑ ราคาผลผลิตของเกษตรกรตกต่ำ ทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอ กับเงินที่ได้ลงทุนไปแล้ว ๒.๒ เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดความรู้ในด้านเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ที่ช่วยเพิ่มคุณภาพ/ลดต้นทุนการผลิต ทำให้คุณภาพผลผลิตไม่ได้ตามที่ตลาดต้องการ และต้นทุนผลผลิตการเกษตรค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับ ๒.๓ ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ ๒.๔ ประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ และการรวมกลุ่มเพื่อการประกอบอาชีพ	๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ๒.๑ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกรให้มีความเข้มแข็งเพื่อให้มีพลังอำนาจกำหนดราคาผลผลิต และร่วมทำกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ทำให้มีงานทำตลอดทั้งปี ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ/ เทคโนโลยีที่เหมาะสม การศึกษาดูงานเกษตรกรก้าวหน้า และส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียง / ฝึกอบรมสร้างอาชีพเสริมรายได้ที่ต่อเนื่องยั่งยืน ๒.๓ หาแหล่งทุนเพื่อการประกอบอาชีพ ๒.๔ ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อการประกอบอาชีพ และส่งเสริมการออมภายในกลุ่ม

/(ต่อ) สภาพปัญหา...

สภาพปัญหา	ความต้องการ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม ๓.๑ การแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน ๓.๒ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อในชุมชน เช่น โรค มือเท้าปาก , โรคไข้เลือดออก เป็นต้น ๓.๓ ขยะมีปริมาณเพิ่มขึ้น ไม่มีที่ทิ้งขยะ และระบบการจัดการขยะในชุมชน ๓.๔ ปัญหาด้านการบริการสุขภาพ และการให้บริการสาธารณสุข และการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐาน ๓.๕ ประชาชนบางส่วนขาดโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ ๓.๖ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม ๓.๑ เพิ่มการตรวจตรา ดูแล พื้นที่บำบัดรักษาผู้ติดยา และจัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติด และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจังและยั่งยืน ๓.๒ วางแผนการป้องกัน ให้ความรู้แก่ประชาชน และดำเนินการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรค ๓.๓ จัดให้มีระบบการจัดเก็บขยะอย่างถูกวิธี และ สนับสนุนการคัดแยกขยะ/ลดปริมาณขยะจากครัวเรือน การทำขยะให้มีมูลค่า ๓.๔ จัดทำโครงการให้ความรู้ และให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนให้สามารถเข้ารับบริการได้อย่างทั่วถึง ๓.๕ ส่งเสริมประชาชนให้เข้ารับการศึกษาศึกษาและการเรียนรู้ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ๓.๖ เพิ่มการตรวจตรา มีการตั้งจุดตรวจดูแลความปลอดภัยให้มากขึ้น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดีในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ แหล่งน้ำตามธรรมชาติต้นเขิน ตลอดจนจากปัญหาการพังทลายของคันดิน ๔.๓ ประสบปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก	๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ ขุดลอก และกำจัดวัชพืชแหล่งน้ำต่าง ๆ และ ส่งเสริมการปลูกพืชคลุมดินเพื่อป้องกันการพังทลาย ๔.๓ จัดทำแผนการป้องกันและให้ความช่วยเหลือ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๕.๑ องค์กรภาคประชาชนบางกลุ่มยังขาดความเข้มแข็ง ๕.๒ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านและบุคลากรบางส่วนยังขาดการกระตือรือร้น และจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ๕.๓ งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การบริหารงานไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และทั่วถึง	๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๕.๑ จัดประชุม/ประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน และกลุ่มต่าง ๆ ๕.๒ จัดหาบุคลากรเพิ่ม และส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้านเป็นประจำ ๕.๓ บริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้สามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

ผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินศักยภาพการพัฒนา

จุดแข็ง (Strengths – S)	จุดอ่อน (Weakness – W)
๑. มีพื้นที่เหมาะแก่การทำการเกษตร มีแหล่งน้ำธรรมชาติหลายแห่ง ๒. มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ๓. มีการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ในการวางแผนพัฒนา	๑. แหล่งน้ำที่ใช้กักเก็บน้ำต้นเขิน ทำให้ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้งได้ ๒. ประชาชนขาดทักษะในการพัฒนาด้านอาชีพและการตลาด ตลอดจนเงินทุนในการประกอบอาชีพ ๓. ปัญหาด้านสุขภาพ และการกำจัดขยะในชุมชน ๔. ขาดบุคลากรที่ชำนาญงานเฉพาะด้าน บุคลากรบางส่วนยังขาดการกระตือรือร้น และจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

/(ต่อ)ผลการ...

โอกาส (Opportunity – O)	อุปสรรค (Threat – T)
๑. นโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาล ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการด้านการบริการสาธารณะ ๒. นโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด การพัฒนาและแก้ไขปัญหาหนี้ การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น ๓. การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล	๑. ประสบกับภัยพิบัติทางธรรมชาติ ทั้งอุทกภัย วาตภัย และภัยแล้ง (ปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก) ๒. ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาไม่แน่นอนและมีความความแปรปรวนสูง ๓. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญมย์ ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อกันระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

/(๓) การผังเมือง...

- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน เป็นอำนาจตามที่กฎหมายมอบอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการและอาจดำเนินการ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องมีการวางแผนการพัฒนาและจัดทำแผนพัฒนาสามปีขึ้น โดยวิเคราะห์ภารกิจด้านต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อให้ทราบว่าการกิจที่ต้องทำจะใช้กำลังคนเท่าไร จำเป็นต้องมีการวางแผนงานให้สอดคล้องกับกำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ฯ ตามแผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

/๖. ภารกิจ...

๖. ภารกิจหลักและภารกิจ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ ได้กำหนดโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงานราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. กองสวัสดิการสังคม
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรา, ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลฯ จำนวน ๑ อัตรา, ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (รอการจัดสรรตำแหน่งจาก สด./สำนัก) พนักงานครู จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น ๔๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากใน สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองสวัสดิการสังคม และหน่วยงานตรวจสอบภายใน

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องคงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งไว้ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเรณู ได้วิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเรณู ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองตรวจสอบปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่างๆ เรียบร้อยแล้วและได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยการเปรียบเทียบกรอบโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบัน และกรอบโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างส่วนตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณและประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานการบริหารงานบุคคล - งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหา ลาออก - งานโอน ย้าย และเลื่อนระดับ - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานหลัก - งานงบประมาณ (ที่ปลัดมอบหมาย) ๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์ - งานข้อบังคับและระเบียบ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๖ งานกิจการสภาอบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภา - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณและประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานการบริหารงานบุคคล - งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหา ลาออก - งานโอน ย้าย และเลื่อนระดับ - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานหลัก - งานงบประมาณ (ที่ปลัดมอบหมาย) ๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์ - งานข้อบังคับและระเบียบ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๖ งานกิจการสภาอบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภา - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	

/(ต่อ)โครงสร้าง...

โครงสร้างส่วนตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานจัดทำบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงสถานะการเงิน ๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ - งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานทะเบียนควบคุมพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานจัดทำบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงสถานะการเงิน ๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ - งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานทะเบียนควบคุมพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานระบบระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานระบบระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง	

/(ต่อ) โครงสร้าง...

โครงสร้างส่วนตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน ๔.๓ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานป้องกันและเฝ้าระวังโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๔.๔ งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริการจัดสิ่งปฏิกูล - งานจัดการขยะในครัวเรือน	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน ๔.๓ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานป้องกันและเฝ้าระวังโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๔.๔ งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริการจัดสิ่งปฏิกูล - งานจัดการขยะในครัวเรือน	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานการจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา - งานพัฒนาการศึกษาในและนอกระบบการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ๕.๒ งานบำรุงศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น - งานส่งเสริมการศึกษา - งานส่งเสริมศิลป จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๓ งานโรงเรียน/งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจการนักเรียน - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาการเรียนการสอน	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานการจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา - งานพัฒนาการศึกษาในและนอกระบบการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ๕.๒ งานบำรุงศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น - งานส่งเสริมการศึกษา - งานส่งเสริมศิลป จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๓ งานโรงเรียน/งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจการนักเรียน - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาการเรียนการสอน	

/(ต่อ) โครงสร้าง...

โครงสร้างส่วนตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานการจัดสวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารรับจ่ายเงินทุกประเภท	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานการจัดสวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารรับจ่ายเงินทุกประเภท	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น กล่าวคือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการ คิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงาน จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี เพื่อให้ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๒,๓๕๘,๙๗๒/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒๘.๔๙

๒. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๑,๔๐๐,๙๗๖/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๖.๙๒

๓. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๗๑๑,๗๙๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๘.๕๙

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๑,๗๘๕,๙๙๖/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒๑.๕๗

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๑,๖๖๙,๓๒๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒๐.๑๖

๖. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๓๖๓,๓๙๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๔.๓๙

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๙๑,๙๒๐ /๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑.๑๑

ดังนั้น เพื่อให้เกิดคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

(ต่อ) ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

(ต่อ) กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)									
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.) ๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๒	๒	-	+๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๐	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๑	คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

(ต่อ) กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)									
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.) ๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.) ๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.) ๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	
กองช่าง (๐๕)									
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
๒๐	นายช่างโยธา (พง./ชง.) ๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)									
๒๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ๑๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
๒๓	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.) ๑๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (พง./ชง.) ๑๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) ๑๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	(กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๖	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	(กำหนดเพิ่ม)

(ต่อ) กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๗	พนักงานขับรถกู้ชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)									
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) ๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
๓๓	นักวิชาการศึกษา (ปก.) ๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	โรงเรียนอนุบาล อบต.โคกเจริญ								
๓๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑๐-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๖๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน
๓๕	ครู ๑๐-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๖๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน
๓๖	ครู ๑๐-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๖๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๗	ครู ๑๐-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๖๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน
๓๘	ครู ๑๐-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๗๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙	ครูผู้ช่วย ๑๐-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๗๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๐	บุคลากรสนับสนุนการสอน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อปท.
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๒	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

/(ต่อ) กรอบอัตรากำลัง...

(ต่อ) กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.โคกเจริญ								
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	ครู ๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๑๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน
๔๕	ครู ๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๑๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	ครู ๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๑๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
๔๘	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๕๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
รวม		๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	=	+๕	=	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	สำนักปลัด	๑๒	๑๒	๑๓	๑๓	-	+๑	-	
๒	กองคลัง	๕	๕	๖	๖	-	+๑	-	
๓	กองช่าง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๗	๗	๑๐	๑๐	-	+๓	-	
๕	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
๖	กองสวัสดิการสังคม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔๗	๔๗	๕๒	๕๒	-	-	-	

/ส. ภาระค่าใช้จ่าย...

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คิดว่าจะต้องได้ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)	หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙						
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕,๘๖๐	๑๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๕,๖๘๐	๑๕,๖๘๐	๑๕,๖๘๐	๓๖,๕๔๐	๓๖,๕๔๐	๓๖,๕๔๐	ว่างใหม่	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล																					
๒	หน.ส.ป. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๐,๖๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๔๕๐	๑๖,๔๕๐	๑๖,๔๕๐	๕๕๑,๘๖๐	๕๕๑,๘๖๐	๕๕๑,๘๖๐	๕๖,๒๑๑	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๕,๕๓๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๔๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๗,๔๑๐	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๐	๒๕,๗๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเดิม	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑	๑	๒๓,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๖๔๐	๗,๖๔๐	๗,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๔๔,๓๒๐	๑๓,๗๒๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕,๗๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๗๗,๓๒๐	๑๗๗,๓๒๐	๑๗๗,๓๒๐	๑๓,๑๓๐	
๘	ภารโรง (ทักษะ)		๑	๑	๑๑,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๖๘๐	๔,๖๘๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๐,๙๖๐	๙,๖๘๐	
๙	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง/ทักษะ)		๑	๑	๑๑,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๖๘๐	๔,๖๘๐	๑๒๐,๓๒๐	๑๒๐,๓๒๐	๑๒๐,๓๒๐	๙,๗๓๐	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง/ทักษะ)		๐	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๖๙,๐๐๐	๖๙,๐๐๐	๐	๓๔,๕๒๐	๓๔,๕๒๐	(กำหนดเพิ่ม)	
พนักงานจ้างทั่วไป																					
๑๑	ยาม		๑	๐	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๒	คนครัว		๑	๐	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๓	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลเบา (รถบรรทุกน้ำ)		๑	๑	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๙,๐๐๐	
กองคลัง																					
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๐	๓๙,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๔,๒๒๐	๔๔๔,๒๒๐	๔๔๔,๒๒๐	ว่างเดิม	
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑	๑	๒๔,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๐,๗๗๐	
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑	๑	๒๖,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๖๖,๘๐๐	๒๖๖,๘๐๐	๒๖๖,๘๐๐	๒๑,๗๐๐	
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	๑	๑	๓๔,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๕๒๖,๔๕๐	๕๒๖,๔๕๐	๕๒๖,๔๕๐	๓๓,๓๑๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๑๓๑,๓๒๐	๑๓๑,๓๒๐	๑๓๑,๓๒๐	๑๓,๗๖๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๐	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๖๙,๐๐๐	๖๙,๐๐๐	๐	๓๔,๕๒๐	๓๔,๕๒๐	(กำหนดเพิ่ม)	

(ต่อ) การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเรรัมย์ อำเภอบ้านเจ็ดชัยบุรี จังหวัดชัยภูมิ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องให้ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
กองช่าง																						
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๐	๓๔๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๖,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	๔๙๖,๐๘๐	ว่างเดิม
๒๑	นายช่างโยธา	ชง	๑	๑	๔๑๓,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๒๖,๔๘๐	๕๓๗,๖๐๐	๕๕๓,๔๘๐	๓๔,๔๓๐
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๘,๐๔๐	ว่างเดิม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																						
๒๓	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๐	๓๔๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๖,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	๔๙๖,๐๘๐	ว่างเดิม
๒๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๓,๒๘๐	๒๔๘,๙๖๐	๑๘,๕๖๐
๒๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปง/ชง	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๔๘,๙๕๐	๑๔๘,๙๕๐	๑๔๘,๙๕๐	๑๔๘,๙๕๐	๑๔๘,๙๕๐	๑๔๘,๙๕๐	(กำหนดเพิ่ม)
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๔๘,๙๕๐	๑๔๘,๙๕๐	๑๔๘,๙๕๐	๑๔๘,๙๕๐	๑๔๘,๙๕๐	๑๔๘,๙๕๐	(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๒๗	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(หักกะ)		๐	๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖๙,๐๐๐	๖๙,๐๐๐	๖๙,๐๐๐	๖๙,๐๐๐	๖๙,๐๐๐	๖๙,๐๐๐	๖๙,๐๐๐	๖๙,๐๐๐	๖๙,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้างทั่วไป																						
๒๘	พนักงานขับรถผู้พิพ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๙	คนงานประจำรถขยะ		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																						
๓๐	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๔๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๖,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	๔๙๖,๐๘๐	ว่างเดิม
๓๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๑๘,๐๘๐	๒๒๓,๖๔๐	๒๒๙,๒๐๐	๓๗,๕๖๐
โรงเรียนอนุบาลอบต.โคกเรรัมย์																						
๓๒	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินเดือน
๓๓	ครู		๕	๒	๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินเดือน

(ต่อ) การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเรรัมย์ อำเภอป่าเห็ญนคร จังหวัดชัยภูมิ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างตามอัตราค่าจ้าง ในช่วงระยะเวลา ๑ ปี จำนวนตัว				อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
	บุคลากรสนับสนุนการสอน																					
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑๕,๐๐๐)		๑	๑	๑๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๔,๕๗๐	๑๔,๙๓๐	๑๕,๒๙๐	๒๐,๖๕๐	๒๑,๐๑๐	๒๑,๓๗๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																					จ้างจากจังหวัด
๓๖	ภารโรง		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเอกชน.โคกเรรัมย์																					
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๘	ครู		๓	๒	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม																						
๔๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๔๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๙๐๐	๔๗,๗๐๐	๔๘,๒๐๐	๔๘,๖๐๐	๕๑,๖๐๐	๕๒,๑๐๐	๕๒,๖๐๐	๓๕,๖๐๐
๔๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๕,๕๓๒	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖,๕๓๒	๓๖,๕๓๒	๓๖,๕๓๒	๓๙,๕๓๒	๓๙,๕๓๒	๓๙,๕๓๒	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
๔๒	คนงาน		๑	๑	๑๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๔,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน																						
๔๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๕,๕๓๒	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖,๕๓๒	๓๖,๕๓๒	๓๖,๕๓๒	๓๙,๕๓๒	๓๙,๕๓๒	๓๙,๕๓๒	ว่างเดิม
(๔)	รวม		๔๗	๓๔	๘,๗๐๔,๗๔๐	๔๒,๐๐๐	๔๗	๔๗	๔๗	-	-	-	๒๕,๔๐๐	๒๕,๔๐๐	๒๕,๔๐๐	๘๐,๖๐๐	๘๐,๖๐๐	๘๐,๖๐๐	๘๐,๖๐๐	๘๐,๖๐๐	๘๐,๖๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																					
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																					
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (๔๑,๓๘๐,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน	๒๐๖,๙๐๐,๐๐๐	บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน	๒๑๗,๒๔๔,๐๐๐	บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน	๒๒๘,๑๐๗,๒๕๐	บาท

(๑) คือ เงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน

(๒) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต้น คนละ ๑ ขั้น ในแต่ละปี) รวมกับ เงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่กำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่กำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒)

(๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี (๔) รวมทั้งหมด

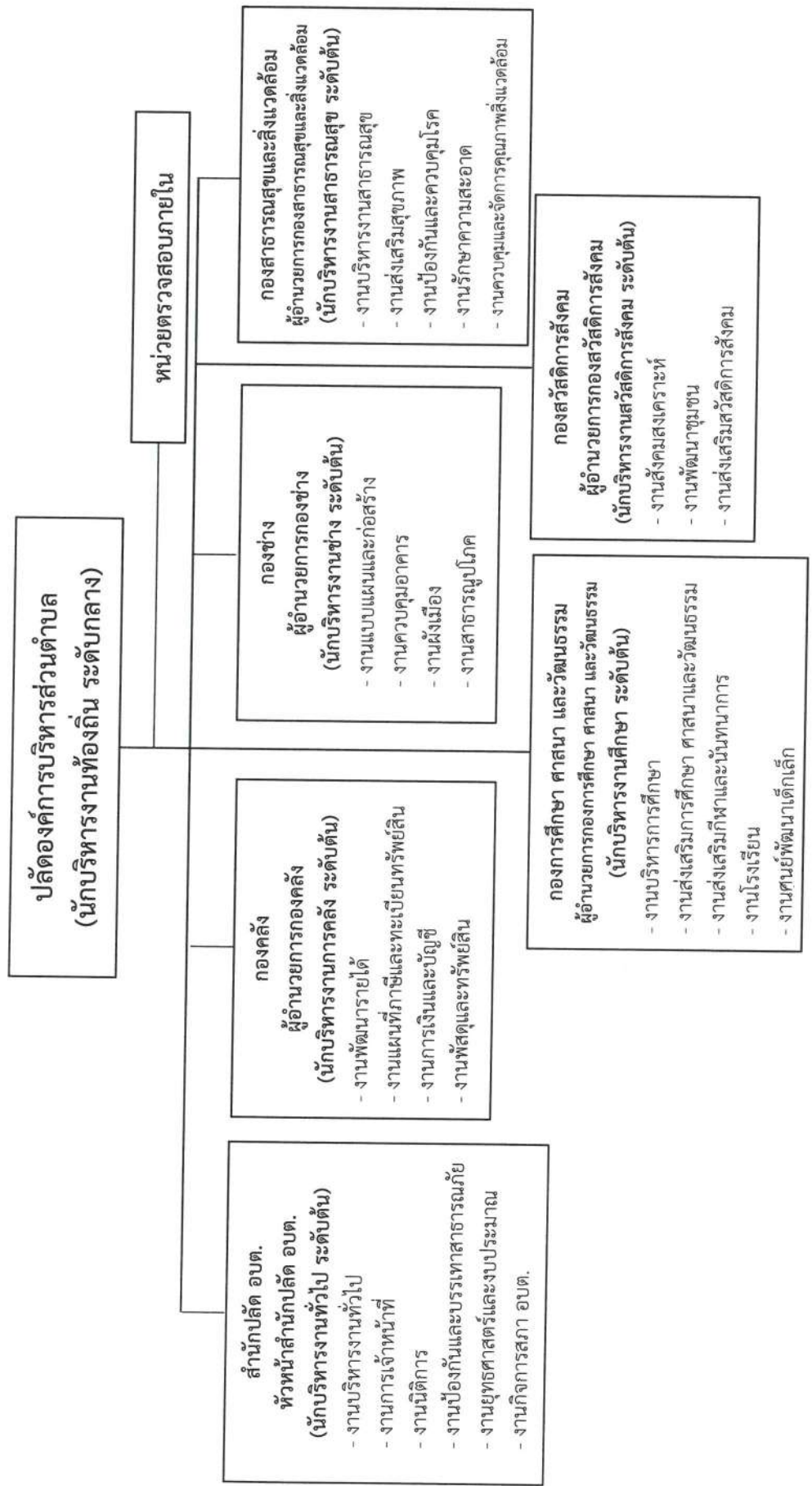
(๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๓) ในแต่ละปี คูณ ๒๐/๑๐๐)

(๖) คิดจาก (๔)+(๕)

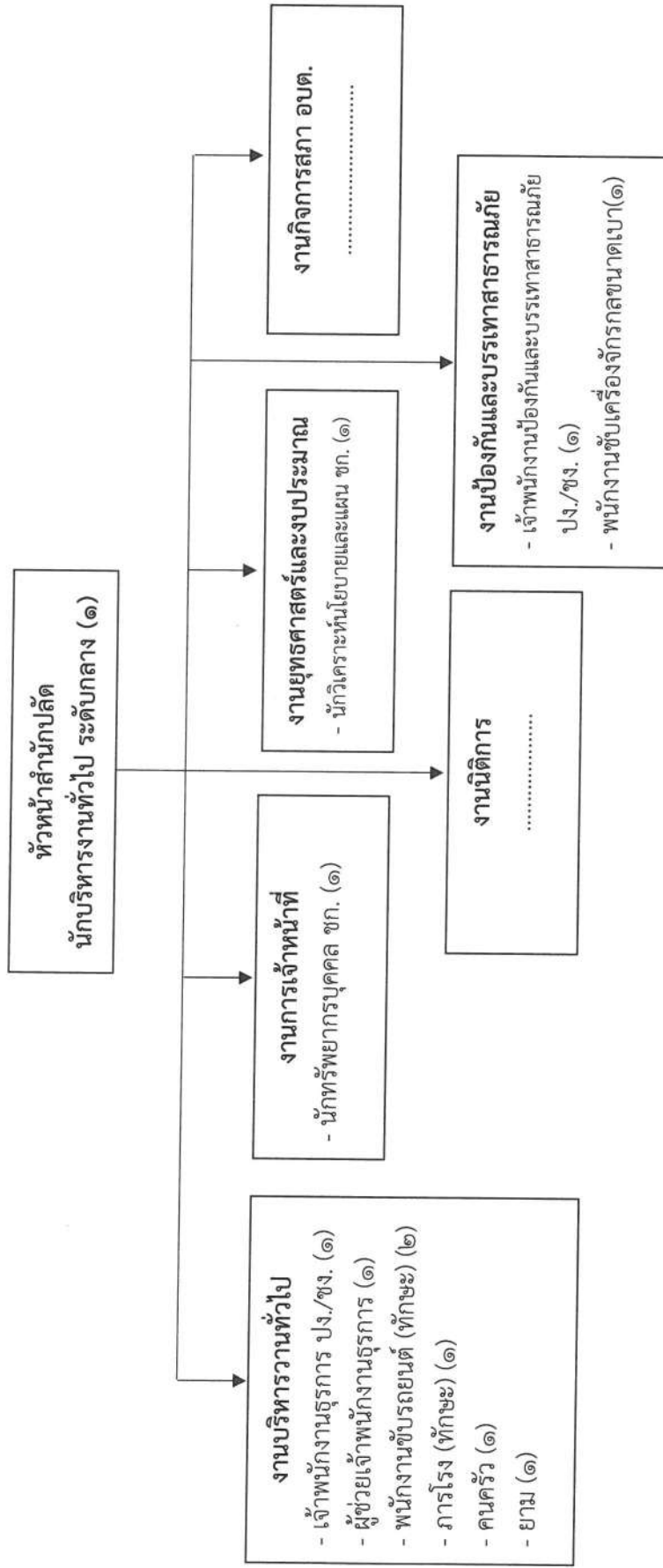
(๗) คิดจาก (๖) หารงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ (ประเภทสามัญ)

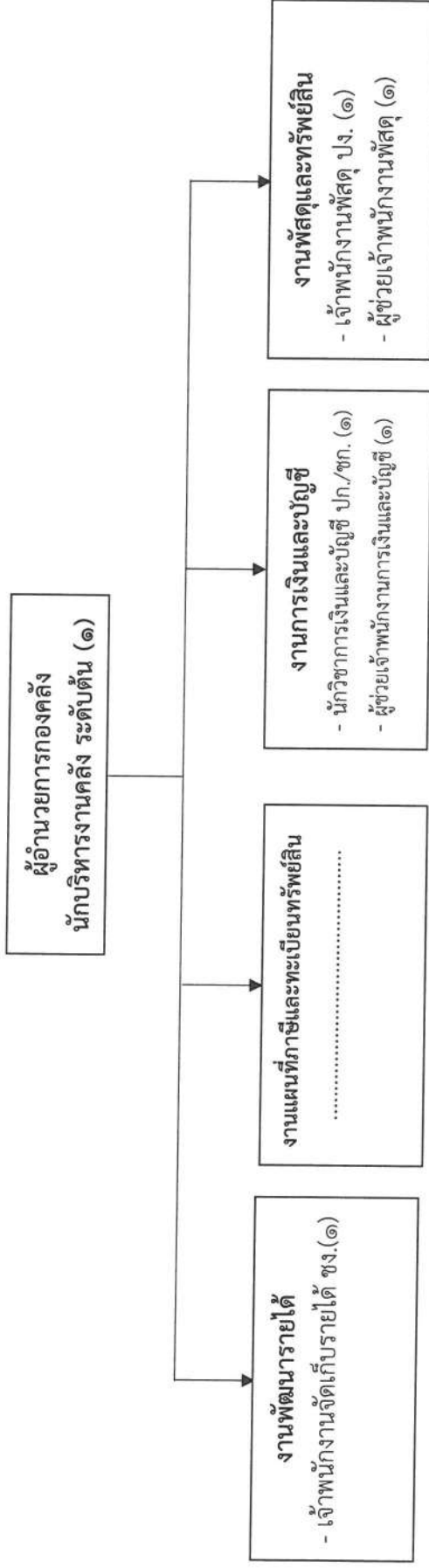


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



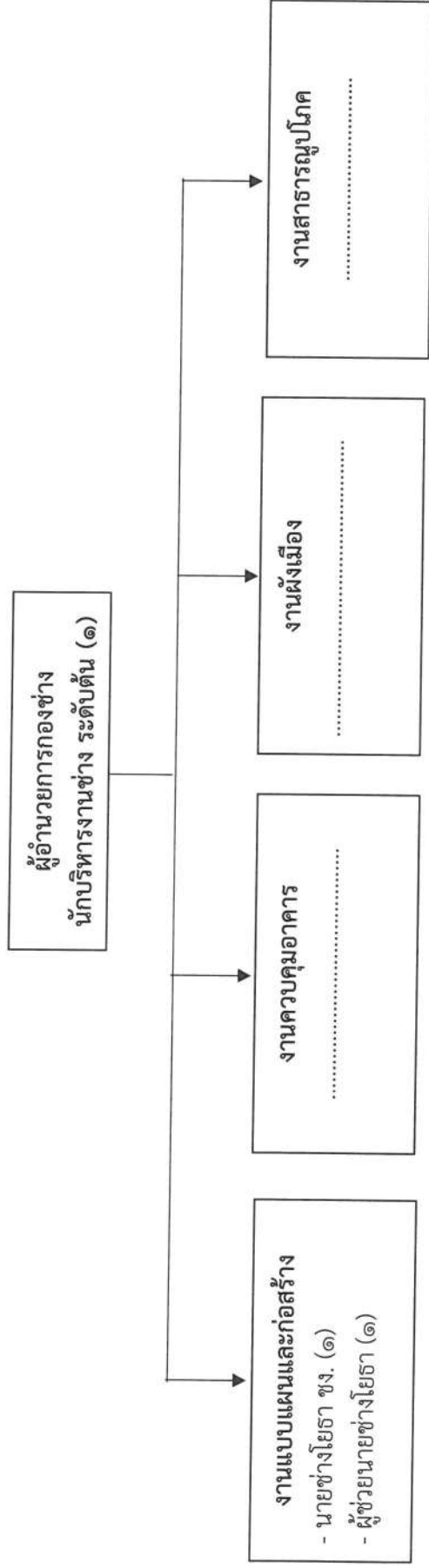
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๓	๑	๖

กรอบโครงสร้างอัตรากำลัง กองคลัง



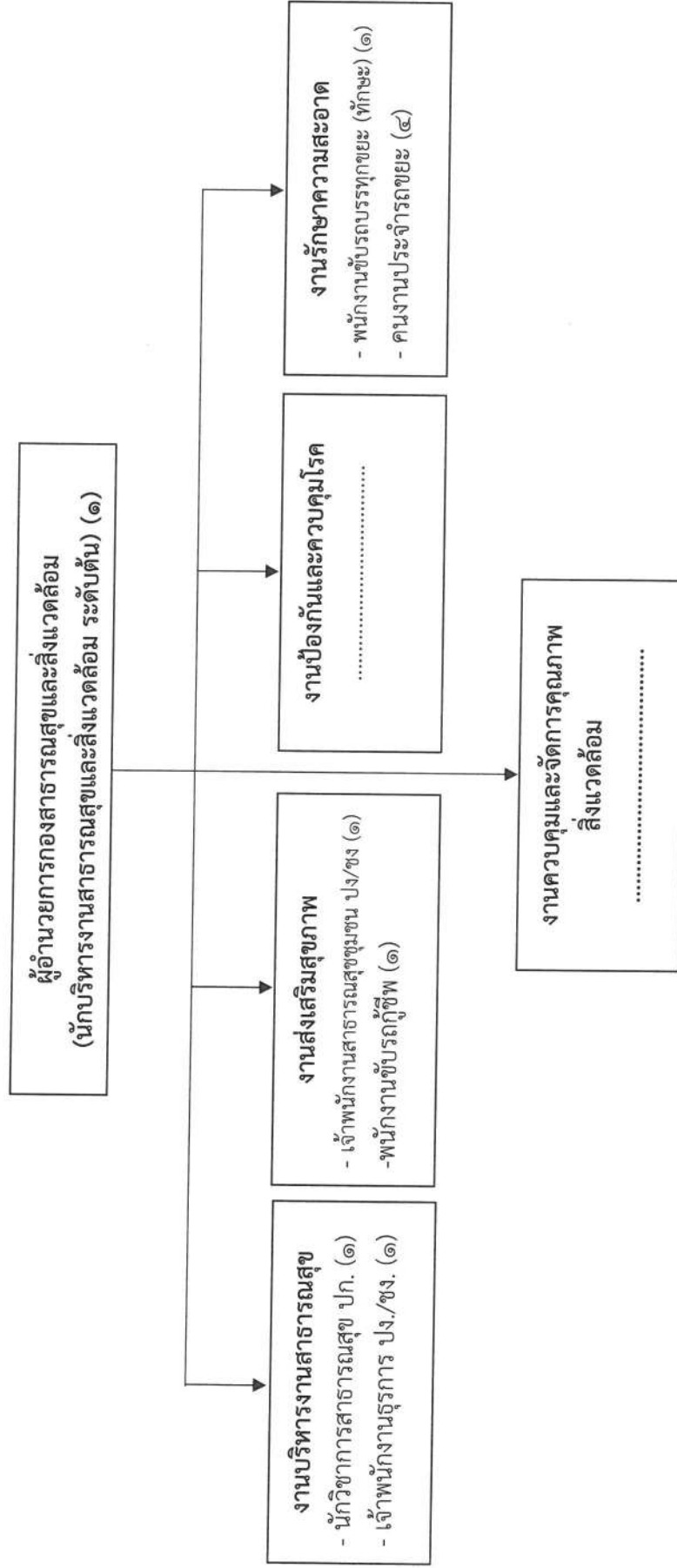
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	๓

กรอบโครงสร้างอัตรากำลัง กองช่าง



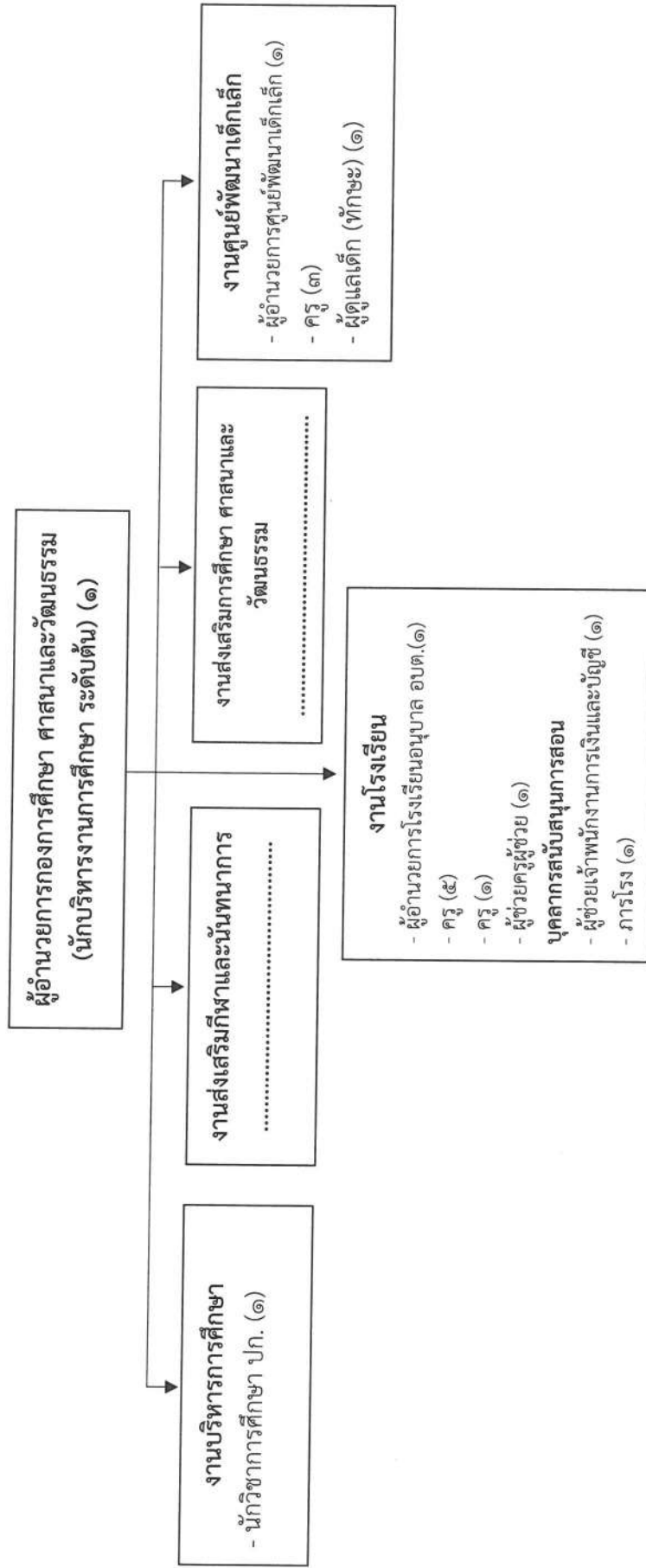
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



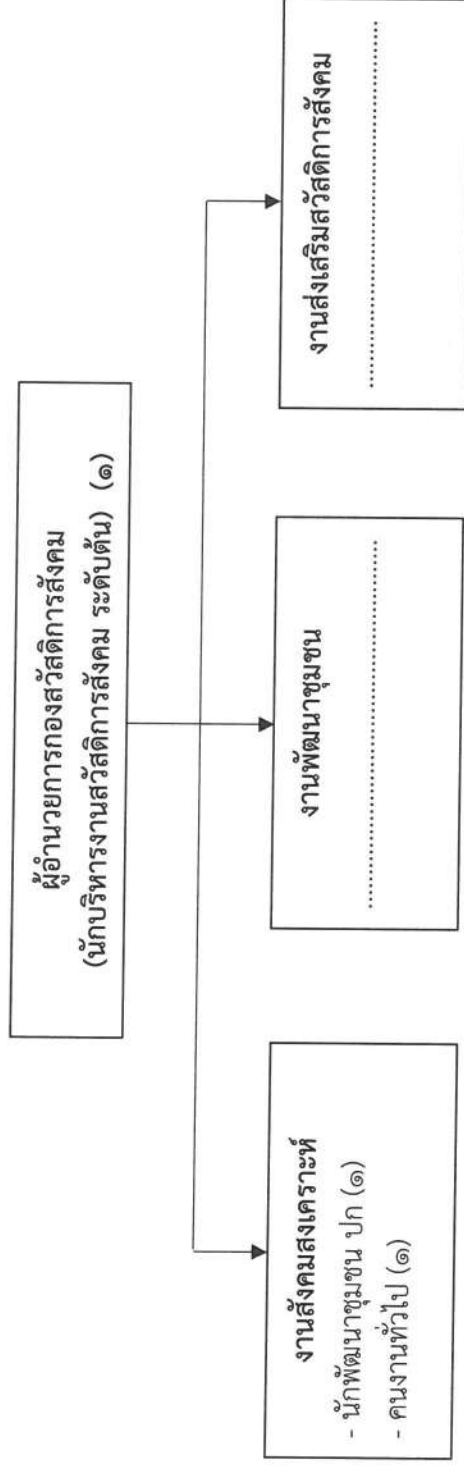
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	๕

โครงสร้างอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



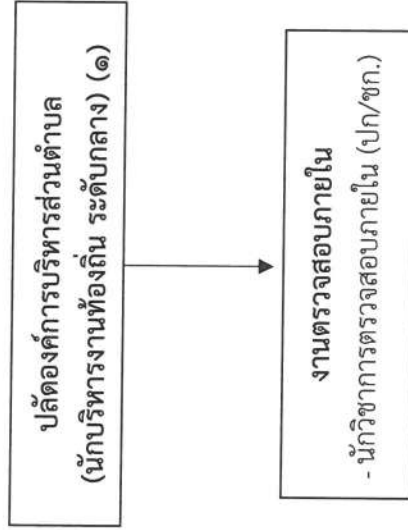
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	๒	๑	-	-	-	-	-	๒	๑	๓

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการทำงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-	-	๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอ.บ.ต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอ.บ.ต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐x๑๒)	-	ว่างใหม่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)												
๒	นางสาวชวยดา พริพรม	ปริญญาโท	๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๘,๕๒๐
๓	-		๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๔	นางสุพรรณิ อาบสุวรรณ	ปริญญาตรี	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ช.ก.	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ช.ก.	๔๔๘,๘๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	-	-	๔๔๘,๘๒๐
๕	-		๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๘๗,๘๐๐
๖	จำลองเอกมานนท์ พิษขุนทด	ปวส.	๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๒๓๖,๖๔๐ (๑๙,๗๒๐x๑๒)	-	-	๒๓๖,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๗	นางอ้อมพร ไทยประสงค์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๗,๕๖๐ (๑๓,๑๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๕๖๐
๘	นายทิน พริกขุนทด	ป.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๑๖,๒๘๐ (๙,๖๙๐x๑๒)	-	-	๑๑๖,๒๘๐
๙	นายวีโรจ ไทยอาสา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๖,๓๖๐ (๙,๗๓๐x๑๒)	-	-	๑๑๖,๓๖๐
๑๐	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๖๙,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๖)	-	-	๖๙,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๑	-		-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐
๑๒	-		-	คนครัว	-	-	คนครัว	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายสมพร เครือขุนทด	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

(ต่อ) บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานตามตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง (๐๔)											
๑๔	-		๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	- (ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๑๕	นางสาววิไลรีย์ พรทิติกุล	ปริญญาตรี	๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	-	- ๒๔๙,๒๔๐
๑๖	นางสาวนงลักษณ์ เศษขุนทด	ปวส.	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๒๖๐,๔๐๐ (๒๑,๗๐๐x๑๒)	-	- ๒๖๐,๔๐๐
๑๗	นางนุสจรี เจริญดี	ปริญญาตรี	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ข.ง.	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ข.ง.	๓๙๙,๗๒๐ (๓๓,๓๑๐x๑๒)	-	- ๓๙๙,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๘	นางสาวพุดชาติ แก้วเพชร	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๖๗,๕๒๐ (๑๓,๙๖๐x๑๒)	-	- ๑๖๗,๕๒๐
๑๙	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๖๙,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๖)	-	- (กำหนดเพิ่ม)
กองช่าง (๐๕)											
๒๐	-		๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	- (ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๒๑	นายวัชรศักดิ์ ไทยอาษา	ปวส.	๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ข.ง.	๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ข.ง.	๔๑๓,๑๖๐ (๓๔,๔๓๐x๑๒)	-	- ๔๑๓,๑๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๒	-		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	- ๑๓๘,๐๐๐

(ต่อ) บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)												
๒๓	-		๑๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๒๔	นางณัฐยาณีย์ ยุทธยง	ปริญญาตรี	๑๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ปก.	๑๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๔๘,๙๕๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๒๕	-	-	๑๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชุมชน	ปก./ชง.	๑๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชุมชน	ปก./ชง.	๑๔๘,๙๕๐ (๒๔,๘๒๕x๖)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๖	-	-	๑๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก./ชง.	๑๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก./ชง.	๑๔๘,๙๕๐ (๒๔,๘๒๕x๖)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๗	-		-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	๖๙,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๖)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๘	นายศรภาวุธ สระขุนทด	ม.๖	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายสมเดช แผลโกสูง	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายหน้อย ทรัพย์ไพฑูรย์	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายวิเชษ อยู่จันทร์	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายณณยุทธ เคลือบขุนทด	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

(ต่อ) บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินอื่นๆ	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)													
๓๓	-		๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐	
๓๔	นายวัชร ก่อหาญ	ปริญญาตรี	๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐	
	โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ												
๓๕	-		๑๐-๓-๐๘-๕๕๐๐-๐๖๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑๐-๓-๐๘-๕๕๐๐-๐๖๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๔๔๗,๔๘๐	
๓๖	-		๑๐-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๖๗	ครู	-	๑๐-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๖๗	ครู	-	๒๙๖,๑๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๖,๑๖๐	
๓๗	นางสาวศิธร โพธิ์สูงเนิน	ปริญญาตรี	๑๐-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๖๘	ครู	-	๑๐-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๖๘	ครู	-	๓๐๓,๓๖๐ (๒๕,๒๘๐x๑๒)	-	-	๓๐๓,๓๖๐	
๓๘	-		๑๐-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๖๙	ครู	-	๑๐-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๖๙	ครู	-	๒๙๖,๑๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๖,๑๖๐	
๓๙	นางศุภรัตน์ ศรีสุจันทร์	ปริญญาตรี	๑๐-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๗๐	วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	๑๐-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๗๐	วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	๓๖๔,๓๒๐ (๓๐,๓๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๒๖๙,๑๖๐	
๔๐	-		๑๐-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๗๑	ครูผู้ช่วย	-	๑๐-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๗๑	ครูผู้ช่วย	-	๒๙๖,๑๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๖,๑๖๐	
๔๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางนริศรา ศรีสมบัติ	ปวส.	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน (ผ.จ.พ.ง.การเงินและบัญชี)	-	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน (ผ.จ.พ.ง.การเงินและบัญชี)	-	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐	
๔๒	นางรัชญา ศิลางาม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๓	นายไพโรจน์ บัวกลาง	ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

(ต่อ) บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล											
๔๔	-		-	-	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	รายการจัดสรรตำแหน่ง ๔๔๗,๔๘๐ (ว่างเดิม)
๔๕	-		๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๑๗	ครู	-	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๑๗	ครู	-	๒๙๖,๑๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๙๖,๑๖๐ (ว่างเดิม)
๔๖	นางสาวกาญจนา พงษ์สุภา	ปริญญาตรี	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๑๘	ครู	-	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๑๘	ครู	-	๓๕๒,๒๐๐ (๒๙,๓๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๕๔,๒๐๐
๔๗	นางอภิญญา แก้วโคกสูง	ปริญญาตรี	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๑๙	ครู	-	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๑๙	ครู	-	๓๓๕,๘๘๐ (๒๗,๙๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๓๗,๘๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						ครู				
๔๘	นางสาวธณภรณ์ ทองรักษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๒๖,๔๘๐ (๑๐,๕๔๐x๑๒)	-	๑๒๖,๔๘๐
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)											
๔๙	นางนิศารัตน์ แสงจักร์	ปริญญาตรี	๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๖๔,๖๔๐
๕๐	-		๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างทั่วไป										๓๕๕,๓๒๐
๕๑	นางอลอง อยู่จิตรีศ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๕๒	-		๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม)
											๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญรณรงค์ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ทุกประเภท ทุกสายและทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรม จริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญรณรงค์ตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านของรัฐบาลจังหวัด เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเรณูได้ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นไปตามรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเรณู ใช้วิธีการพัฒนาโดยการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเรณู ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเรณู ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ โดยมีหลักในการปฏิบัติดังนี้

ก. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเรณู จะต้องมีความประพฤติดี และต้องยึดหลักการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หลักนิติธรรม ในการปฏิบัติงานในหน้าที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเรณู จะต้องมีความประพฤติดี จะต้องเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน้าที่ และจะต้องถือปฏิบัติตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. หลักคำสอนของพุทธศาสนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนล้วนเป็น ชาวพุทธและในการปฏิบัติงานต่างมีธรรมะยึดเหนี่ยวประจำใจ เพราะการปฏิบัติงานให้สำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ในบางครั้งบุคลากรจะต้องอิงหลักธรรมะ

๓. หลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรทุกคน ต่างมีความมุ่งมั่นและจะต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานและการปฏิบัติงานในหน้าที่

ข. จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องยึดหลักถือจริยธรรม หรือจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๗ ซึ่งได้กำหนดจรรยาบรรณของข้าราชการ

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง

๒. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

ค. แนวทางการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล การปฏิบัติตนและการวางตน

๑. มีศีลธรรม จริยธรรม ประพฤติตนให้เหมาะสมและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป

๒. ซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

๓. เป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เกิดประโยชน์ต่อราชการ

/๔. เพิ่มพูน...

๔. เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะอยู่เสมอ
๕. วางตนให้เป็นที่เชื่อถือ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป
๖. สุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี
๗. วางตัวเป็นกลางทางการเมืองและปรับตัวเข้ากับทุกฝ่ายได้
๘. ร่วมกิจกรรมและปฏิบัติธรรมตามหลักศาสนาเป็นนิจ
๙. ยึดหลักธรรมะ “พรหมวิหาร ๔ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา”

การปฏิบัติงาน

๑. มีความรับผิดชอบและมุ่งความสำเร็จของงาน
๒. ทำงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ถูกต้องโปร่งใส สมเหตุสมผล
๓. รักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า
๔. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยหลักการและเหตุผล
๕. ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และรักสามัคคี
๖. ละเว้นนำผลงานของคนอื่นมาเป็นของตน
๗. ให้บริการด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ใช้กิริยาสุภาพอ่อนโยน
๘. ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน
๙. บริหารงานบุคคลยึดหลักคุณธรรม
๑๐. ยกย่องชมเชยตามโอกาสอันควรเพื่อกระตุ้นและขวัญกำลังใจ
๑๑. เน้นการประสานงานและการมีส่วนร่วม “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมแก้ไข”
๑๒. ทำงานอย่างมีแผน (แผนคน แผนงาน แผนงบประมาณ)
๑๓. ลดขั้นตอน วิธีการ และระยะเวลาการปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็ว
๑๔. สร้างองค์กรและสถาบัน ระเบียบฐานรากของท้องถิ่นให้เกิดความเข้มแข็ง
๑๕. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการปฏิบัติราชการให้ประชาชนรับทราบอย่างกว้างขวาง
๑๖. ยึดหลักธรรมะ “อิทธิบาท ๔ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา”

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ อำเภอป่าเมี่ยง จังหวัดชัยภูมิ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๑ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายจิรัฐติกุล พุ่มขุนทดไชยยง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญรัมย์

ที่ ๓๒/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญรัมย์ อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญรัมย์ ได้มีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น มีปริมาณงานและความยากที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญรัมย์ จึงมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความเหมาะสมเฉพาะตำแหน่ง เพื่อรองรับการปฏิบัติงานที่ยากขึ้นและให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับการบริการ ได้อย่างรวดเร็ว ประกอบกับทางองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญรัมย์ มีพื้นที่ ๘๕.๗๘ ตารางกิโลเมตร ซึ่งมีเขตการปกครอง จำนวน ๑๒ หมู่บ้าน มีประชากร จำนวน ๕,๑๗๑ คน และรองรับนโยบายของรัฐบาล จึงได้ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล กำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งให้บุคคลผู้มีชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญรัมย์

- | | | |
|----------------------------------|---|------------------------|
| ๑. นายจิรัฐติกุล พุ่มขุนทดไชยยัง | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. นางสาวเดือนเพ็ญ เสียมไธสง | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | รักษาราชการแทน กรรมการ |
| | ผู้อำนวยการกองคลัง และ | |
| | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | |
| ๓. นายวัชรศักดิ์ ไทยอาษา | นายช่างโยธาชำนาญงาน | รักษาราชการแทน กรรมการ |
| | ผู้อำนวยการกองช่าง | |
| ๔. นางณัฐยานีย์ ยุทธยง | นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ | กรรมการ |
| | รักษาราชการแทน | |
| | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๕. นางสุพรรณิ อาบสุวรรณ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | กรรมการ |
| | รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | |
| ๖. นายบุญชัย ทองประไพ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | กรรมการ/เลขานุการ |
| | รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | |

/ให้คณะกรรมการ...

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ร่วมกันปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ และนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ
๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน
๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ
๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
๘. อัตรากำลังประจำตำแหน่ง
๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร
๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง
๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐
๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘


(นายจิรัฐติกุล พุ่มขุนทดไชยยง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

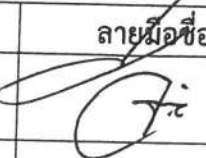
บันทึกการรายงานการประชุม

คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญรัมย์

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายจิรัฐติกุล พุ่มขุนทดไชยยัง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		
๒	นางสาวเดือนเพ็ญ เสียมไธสง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง และ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
๓	นายวัชรศักดิ์ ไทยอาษา	นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง		
๔	นางณัฐยานี ยุธยง	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม		
๕	นางสุพรรณิ อาบสุวรรณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัด อบต.		
๖	นายบุญชัย ทองประไพ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม		

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน - แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง ที่ ๓๒/๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ลงวันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. นายจิรัฐติกุล พุ่มขุนทดไชยยัง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ
๒. นางสาวเดือนเพ็ญ เสียมไธสง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน กรรมการ
ผู้อำนวยการกองคลัง และ
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. นายวัชรศักดิ์ ไทยอาษา นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาการแทน กรรมการ
ผู้อำนวยการกองช่าง

/๔. นางณัฐยานี...

๔. นางณัฐยานี ยุธยง	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๕. นางสุพรรณิ อาบสุวรรณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๖. นายบุญชัย ทองประไพ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ร่วมกันปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญรัมย์ และนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ
๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน
๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ
๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
๘. อัตรากำลังประจำตำแหน่ง
๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร
๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง
๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐
๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

๓.๑ ปรับปรุง (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ปลัด อบต.

ตามที่ อบต.โคกเจริญรัมย์ ได้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยให้คณะกรรมการฯ คำนึงถึงลักษณะ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งขณะนี้ได้ให้แต่ละส่วนได้จัดทำร่างอัตรากำลังทั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เสนอให้คณะกรรมการพิจารณาแล้ว

/ที่ประชุม...

ที่ประชุม
ระเบียบวาระที่ ๔

รับทราบ
เรื่องเพื่อพิจารณา

พิจารณาปรับปรุง (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเกรียงมณี อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

ประธาน
ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้เลขานุการคณะกรรมการนำเสนอ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเกรียงมณี มีความจำเป็นที่จะต้องปรับบุคลากรเพิ่มและลดบางตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และนำจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) มาวิเคราะห์ และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา ของ อบต. อำเภอ จังหวัด ในการปรับปรุง (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) นี้ได้มีการจัดเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ และได้้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยแสดงให้เห็นดังนี้

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

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเกรียงมณี อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาท)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	สำนักปลัด อบต.				
	- งานบริหารงานทั่วไป	๑๘๐	๓,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๖.๕๒
	- งานการเงินและบัญชี	๗๒๐	๓๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒.๖๑
	- งานนโยบายและแผน	๗๒๐	๓๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒.๖๑
	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๗๒๐	๒๕๐	๑๘๐,๐๐๐	๒.๑๗
	- งานกิจการสภา	๗๒๐	๗๐	๕๐,๔๐๐	๐.๖๑
	รวม				๑๔.๕๒
๒	กองคลัง				
	- งานการเงินและบัญชี	๑๒๐	๓,๒๒๔	๓๘๖,๘๘๐	๔.๖๗
	- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒๔๐	๑,๔๑๕	๓๓๙,๖๐๐	๔.๑๐
	- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๔๐	๔,๕๖๕	๑๘๒,๖๐๐	๒.๒๑
	รวม				๑๐.๙๘
๓	กองช่าง				
	- งานก่อสร้าง	๑,๐๘๐	๑๘๐	๑๙๔,๔๐๐	๒.๓๕
	- งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑,๐๘๐	๑๕๐	๑๖๒,๐๐๐	๑.๙๖
	- งานประสานสาธารณูปโภค	๑,๐๘๐	๘๕	๙๑,๘๐๐	๑.๑๑
	- งานผังเมือง	๑,๘๐๐	๕	๙,๐๐๐	๐.๑๑
	รวม				๕.๕๒
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
	- งานบริหารการศึกษา	๒,๒๘๐	๒๐๗	๔๗๑,๙๖๐	๕.๗๐
	- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๓,๐๖๐	๔๘	๑๔๖,๘๘๐	๑.๗๗
	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓๖๐	๑,๘๔๐	๖๖๒,๔๐๐	๘.๐๐
	รวม				๑๕.๔๗
๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
	- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๓,๗๘๐	๒๔	๙๐,๗๒๐	๑.๑๐
	- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๓,๗๘๐	๒๔	๙๐,๗๒๐	๑.๑๐
	- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๓,๗๘๐	๒๔	๙๐,๗๒๐	๑.๑๐
	- งานควบคุมโรค	๓,๗๘๐	๒๔	๙๐,๗๒๐	๑.๑๐
	รวม				๔.๓๘

/กองสวัสดิการสังคม...

๖	กองสวัสดิการสังคม				
	- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๓๖๐	๓๓๔	๑๒๐,๒๔๐	๑.๔๕
	- งานพัฒนาชุมชน	๑,๐๘๐	๒๓๕	๒๕๓,๘๐๐	๓.๐๗
	- งานสังคมสงเคราะห์	๓๖๐	๑๕๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
	รวม			5.12	๕.๑๗
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน				
	- งานตรวจสอบภายใน	๒๐	๕,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑.๒๑
	รวม				๑.๒๑
รวมทั้งหมด					๕๗.๒๖

เพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ประกอบกับทางองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญมีพื้นที่ทั้งหมด ๖๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๗,๕๐๐ ไร่ โดยมีเนื้อที่แยกเป็นรายหมู่บ้าน ๑๒ หมู่

จากการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน การวางแผนการใช้กำลังคนประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น งบประมาณรายจ่ายประจำปี ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ดังนั้นจึงขอเพิ่มอัตรากำลังเพิ่ม ตำแหน่ง จำนวน ๕ ตำแหน่ง ดังนี้

สำนักปลัด

๑. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
กองคลัง
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๓. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
๕. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

เนื่องจาก อบต.โคกเจริญมีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจำเป็นต้องปรับอัตรากำลังเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และปรับให้เป็นไปตามโครงสร้าง

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (ตารางข้อ ๙)

- ก่อนปรับปรุงฯ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓๓ %
- หลังปรับปรุงฯ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๐ %

ภาระค่าใช้จ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

- ก่อนปรับปรุงฯ คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๔ %
- หลังปรับปรุงฯ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๑๖ %

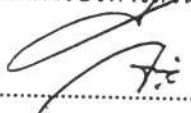
ประธาน
มติที่ประชุม
ระเบียบวาระที่ ๕

มีคณะกรรมการท่านใดมีความเห็นหรือเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุม
เห็นชอบเสียงเป็นเอกฉันท์
เรื่องอื่น ๆ
ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดบันทึกการประชุม
(นายบุญชัย ทองประไพ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจบันทึกการประชุม
(นางสาวเดือนเพ็ญ เสียมไธสง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญรัมย์

(ลงชื่อ)..........ประธานกรรมการ
(นายจิรฤทธิกุล พุ่มขุนทดไชยง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญรัมย์

