



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไชย

อำเภอตาพระยา จังหวัดสกลนคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๕

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗/กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๕

(นายอิศวร งามสอน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว ได้มีการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยัง ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โคคลาน ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ครอบคลุมภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ปริมาณงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความคุ้มค่า และเพื่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน
อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒ วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๓
๑๔. ภาคผนวก	๓๔

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน จะสิ้นสุดลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน จึงจำเป็นต้อง จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม เป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการ และวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมี ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล โคคลาน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน สามารถวางแผนอัตราจ้างในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสระแก้ว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงป้อนข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น

ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/ใกล้เคียงอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ที่ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น

ก็กำหนดตำแหน่งงานในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง มีความสมบูรณ์ครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ว่ามีปัญหาอะไร มีความจำเป็นพื้นฐานอะไร และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่อย่างไร โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ การคมนาคมขนส่งภายในตำบลและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๔.๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ และทั่วถึง

๔.๑.๓ ปัญหาแนวเขตระหว่างจังหวัดและการขาดเอกสารสิทธิ์ในการถือครองที่ดิน

ทำกิน

๔.๑.๔ การขยายตัวของชุมชนทำให้เกิดความต้องการสาธารณูปโภค สาธารณูปการเพิ่มขึ้นการขยายการบริการพื้นฐานไม่เพียงพอ

๔.๑.๕ การวางผังเมือง ยังไม่มีผลในทางปฏิบัติ ทำให้เกิดการขยายตัวของเมืองเป็นไปอย่างไร้ทิศทาง

ความต้องการ

๑. ขุดลอกคลอง สร้างสะพานโครงสร้างหลัก วางท่อระบายน้ำและสร้างถนนโครงสร้างหลักภายในหมู่บ้าน

๒. ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๓. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้านและปรับปรุงผิวถนน

ลาดยาง

๔. ประสานหน่วยงาน สปก.เพื่อขอเอกสารสิทธิ์

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ ไม่มีตลาดศูนย์กลางการจำหน่ายสินค้า

๔.๒.๒ เส้นทางคมนาคมขนถ่ายสินค้าไม่เชื่อมโยงกับท้องที่ข้างเคียง

๔.๒.๓ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพเสริมนอกฤดูกาลเกษตร
- ปัญหารวมกลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็ง และขาดเงินทุนสำหรับการดำเนินการ

๔.๒.๔ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

- เกษตรกรขาดความรู้ในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการประกอบอาชีพ
- ศักยภาพของที่ดินไม่เหมาะสมต่อการปลูกพืช เช่น การเสื่อมคุณภาพของดิน ซึ่งมี

สาเหตุจากการใช้สารเคมีจำนวนมาก การใช้ปุ๋ยคอกหรือปุ๋ยธรรมชาติเพื่อบำรุงรักษาดินมีน้อย

ความต้องการ

๑. จัดให้มีและจัดระบบตลาดให้เป็นศูนย์กลางการจำหน่ายสินค้า

๒. ก่อสร้างถนนให้ได้มาตรฐานเพื่อเชื่อมโยงกับท้องที่ข้างเคียงเพื่อการขนถ่ายสินค้าที่

สะดวก และรวดเร็ว

๓. ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๔. สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๖. ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๔.๓ ด้านสังคม

๔.๓.๑ ไม่มีศูนย์การเรียนรู้การกีฬา

๔.๓.๒ การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน/ชุมชน

๔.๓.๓ ปัญหาด้านการป้องกันและรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชน

ความต้องการ

๑. จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้การกีฬาเพื่อให้เยาวชนและประชาชนได้ศึกษาเรียนรู้

๒. จัดให้มีการรณรงค์ ป้องกันและปราบปรามอย่างจริงจัง และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๓. จัดตั้งศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) เพื่อจัดการปัญหาสุขภาพในชุมชนอย่างเป็น

ระบบ

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรและค้าขาย ซึ่งทำให้ไม่มีเวลาและส่งผลให้ขาดความสนใจทางด้านการเมือง การบริหาร

ความต้องการ

จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับประชาชนให้สามารถรับรู้สิทธิ และหน้าที่ตามกฎหมายที่พึงปฏิบัติ

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖.๑ สภาพลำคลองต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๔.๖.๒ ปัญหาขยะมูลฝอย

๔.๖.๓ ปัญหาราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ

- ๑ จัดกิจกรรมรณรงค์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒ จัดกิจกรรมรณรงค์สร้างจิตสำนึกเพื่อปลูกฝังเยาวชนในการคัดแยกและลดปริมาณขยะ และส่งเสริมการเรียนรู้ในการนำสิ่งของเหลือใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่ให้เป็นประโยชน์
- ๓ จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

- ๔.๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๔.๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๔.๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๔.๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๔.๓.๕ การขาดความรู้ ละเอาใจใส่ในการสร้างเสริมสุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรง
- ๔.๓.๖ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๖.๗ ปัญหาเหตุเดือดร้อนรำคาญในชุมชน เช่น กลิ่นเหม็นมีแมลงวันมากจาการเลี้ยงสัตว์ , เสียงดังจากการประกอบกิจการต่างๆ , ผื่นละอองจากการประกอบกิจการ , ปล่อยน้ำเน่าเหม็นจากสถานประกอบการ ฯลฯ

ความต้องการ

- ๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลาย และรณรงค์

โรคพิษสุนัขบ้า

- ๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๕ ให้มีการจัดตั้งศูนย์ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ
- ๖ ให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายแก่ชุมชน เช่น สนามกีฬากลาง

ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ

๗. ดำเนินการออกข้อบัญญัติควบคุมผู้ประกอบการที่ประกอบกิจการต้องขออนุญาตจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง (เจ้าพนักงานท้องถิ่น) และพิจารณาดำเนินการตามกฎหมาย

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

- ๔.๗.๑ เด็ก เยาวชน และประชาชน นิยมวัฒนธรรมของต่างประเทศมากกว่าของไทย
- ๔.๗.๒ ไม่มีศูนย์วัฒนธรรม พิพิธภัณฑ์ แหล่งข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๗.๓ ยังขาดความร่วมมือจากประชาชนเกี่ยวกับการอนุรักษ์ ศิลปะ จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นเท่าที่ควร

ความต้องการ

๑. จัดให้มีการเผยแพร่ความรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกให้กับเด็ก เยาวชน และประชาชนให้มีความรักและหวงแหนศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. จัดตั้งหรือส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรม พิพิธภัณฑ์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. จัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมอนุรักษ์ ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี ที่เน้นเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางนั้น ได้พิจารณารูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนา ๓ ปี ประจำปี

๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ๓ ปี ตามวิสัยทัศน์ของตำบลโคคลาน คือ “ตำบลน่าอยู่ มีจุดชนถ่ายสินค้าเกษตรและแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ถิ่นพืชพลังงาน มีสิ่งแวดล้อมดี วิถีพอเพียง” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลโคคลานเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ องค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน สามารถกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอและแผนพัฒนาตำบล โดยแยกออกเป็น ๕ ด้าน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมการท่องเที่ยวและกีฬา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร

๑.๒ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ

๑.๓ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมให้ราษฎรมีงานทำ

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน ได้กำหนดส่วนราชการ และกำหนดตำแหน่งที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ คือ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา เพื่อรองรับการปฏิบัติงานดังกล่าว ดังนั้นการจัดบริหารจัดการอัตรากำลังตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ จึงเป็นจุดแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

๒.๑ แนวทางการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และ วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๒.๒ แนวทางการพัฒนาด้านส่งเสริมด้านการศึกษา

๒.๓ แนวทางการพัฒนาด้านสุขภาพและอนามัย

๒.๔ แนวทางการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม/ชุมชน

๒.๕ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ลดอุบัติเหตุ อาชญากรรมและการบรรเทาสาธารณภัย

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน ได้กำหนดส่วนราชการ และกำหนดตำแหน่งที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ คือ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา เพื่อรองรับการปฏิบัติงานดังกล่าว ดังนั้นการจัดบริหารจัดการอัตรากำลังตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ จึงเป็นจุดแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ แนวทางการพัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และการฝังเมือง

๓.๒ แนวทางการพัฒนาการก่อสร้างขยายเขตการบริการประปา

๓.๓ แนวทางการพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภค บริโภค

๓.๔ แนวทางการพัฒนาการก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ได้กำหนดส่วนราชการ และกำหนดตำแหน่งที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ คือ สำนักงานปลัด กองคลัง กองโยธา เพื่อรองรับการปฏิบัติงานดังกล่าว ดังนั้นการจัดบริหารจัดการอัตรากำลังตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ จึงเป็นจุดแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมการท่องเที่ยวและกีฬา

๔.๑ แนวทางการพัฒนาสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย

๔.๓ แนวทางการพัฒนาด้านการกีฬาและการนันทนาการ

๔.๔ แนวทางการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสิ่งแวดล้อมการท่องเที่ยวและกีฬา จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ได้กำหนดส่วนราชการ และกำหนดตำแหน่งที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ คือ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา เพื่อรองรับการปฏิบัติงานดังกล่าว ดังนั้น การจัดบริหารจัดการอัตรากำลังตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ จึงเป็นจุดแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ

๕.๑ แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาการเมืองและสังคม

๕.๒ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการบริการสาธารณะและก้าวหน้าเทคโนโลยีสารสนเทศ

๕.๓ แนวทางการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนตามมาตรฐานสากล

๕.๔ แนวทางการพัฒนาการป้องกัน เฝ้าระวังกลุ่มเสี่ยง และ บำบัด รักษาผู้ติดยาเสพติด โรคเอดส์ และการส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง

๕.๕ แนวทางการพัฒนาการแก้ไขปัญหาความยากจน

๕.๖ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมต่างๆของจังหวัด อำเภอและหน่วยงานอื่นๆ โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์ ของตำบลโคกกลาง ไว้แล้วประกอบด้วย

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการและการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ได้กำหนดส่วนราชการ และกำหนดตำแหน่งที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ คือ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา เพื่อรองรับการปฏิบัติงานดังกล่าว ดังนั้น การจัดบริหารจัดการอัตรากำลังตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ จึงเป็นจุดแข็งของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง

ของชุมชนในเขตพื้นที่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ซึ่งการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โคโคแลน จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจ ในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง โดยได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการ บริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของ ประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ องค์การ บริหารส่วนตำบลโคโคแลน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๖ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๗ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๘ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพัฒนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคคลานได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓
 มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๑ เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา และศาสนาและวัฒนธรรม แต่เนื่องด้วยปัจจุบัน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดคนเข้าสู่ระบบตำแหน่งใหม่ ในระบบแห่ง ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๔ ดังนั้น ชื่อส่วนราชการใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงเปลี่ยนแปลงไป ประกอบด้วย สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในอัตราเดิม ซึ่งประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๗ อัตรา เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่และเกิดประโยชน์สุข ต่อประชาชน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกลาน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการและการพาณิชย์ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานกิจการสภาฯ ๒. ส่วนการคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. ส่วนโยธา ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ส่งเสริมการศึกษา ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๓ งานศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔.๔ งานพัฒนา/ส่งเสริมกิจกรรมด้านเด็ก เยาวชน สตรี	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการและการพาณิชย์ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานกิจการสภาฯ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ส่งเสริมการศึกษา ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๓ งานศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔.๔ งานพัฒนา/ส่งเสริมกิจกรรมด้านเด็ก เยาวชน สตรี ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 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. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสำรวย จารัตน์
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเทอดเกียรติ พัฒนนิติกศักดิ์
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) รับโอน (ย้าย)
นิติกร ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) รับโอน (ย้าย)
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพรวิไล แสนโคตร
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) รับโอน (ย้าย)
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวรายุทธ วรรณิชา
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพวงพยอม โลโซง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายประสงค์ ชูพันธ์
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๑ กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสุภาวรัตน์ ตั้งตันตระกูลกิจ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายคณิศร สายเครือบุญ
พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมาน แก้วกำก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสำราญ อินอ่อน
พนักงานดับเพลิง	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) รายงาน กสอ.
นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวธัญญา บุญทอด
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) รอใช้บัญชีกรม
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวยุวดี หอมนอก
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววรลักษณ์ ปรัชญพฤทธิ์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผ.ช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกัลยา สุดาจันทร์
ผ.ช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุมาลี จันทร์ณี
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) รับโอน(ย้าย)
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) ขอใช้บัญชีกรม
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) ขอใช้บัญชีกรม
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธีรยุทธ จงเทพ
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายบุญหลาย แวนน้ำ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวิระชัย เงินประสิทธิ์
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางธนิตี ศรีแก้ว
นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวจินตนา รัตนเพชร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกลาน								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นางสาวอรรณภา ละทะโล นางสงกรานต์ แซ่ลิ้ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไทยสามัคคี								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางกาญจนาภรณ์ หงษา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านซับเม็ก								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม งบประมาณ อบต.
พนักงานจ้างทั่วไป								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกลาน								
ผู้ดูแลเด็ก (งบประมาณ อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวชญาภา พรหมจันทร์
รวม	๓๗	๓๗	๔๘	๔๘	-	+๑๑	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

วิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๐	๕,๑๑๑,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑๙,๖๘๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๖๙๔,๑๒๐	๗๑๗,๒๔๐	๗๓๖,๖๘๐	
๒.	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓,๙๖๐,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	
สำนักปลัด อบต.																
๓.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓,๙๓๐,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๖๒๐	๔๖๒,๙๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๔.	นิติกร	ปก.	๑	๑	๓,๕๕๓,๓๒๐	๒๓,๓๒๐	๑	๑	-	๙,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๔,๖๘๐	๓๗๖,๖๘๐	๓๘๘,๖๘๐	ว่าง
๕.	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒,๓๓๓,๓๒๐	๒๓,๓๒๐	๑	๑	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๒๐	๒๔๑,๘๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	
๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๓,๕๕๓,๓๒๐	๒๓,๓๒๐	๑	๑	-	๙,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๔,๖๘๐	๓๗๖,๖๘๐	๓๘๘,๖๘๐	ว่าง
๗.	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๐	๑,๘๘๐,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๔,๖๘๐	๓๗๖,๖๘๐	๓๘๘,๖๘๐	
๘.	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๐	๓,๕๕๓,๓๒๐	๒๓,๓๒๐	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๔,๖๘๐	๓๗๖,๖๘๐	๓๘๘,๖๘๐	กำหนดเพิ่ม
๙.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑,๕๕๓,๓๒๐	๑๕,๓๒๐	๑	๑	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๖๔,๘๒๐	๑๖๖,๘๒๐	๑๖๘,๘๒๐	
๑๐.	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑,๕๕๓,๓๒๐	๑๕,๓๒๐	๑	๑	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๖๔,๘๒๐	๑๖๖,๘๒๐	๑๖๘,๘๒๐	
๑๑.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๐	๑,๘๘๐,๐๐๐		๑	๑	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๘๘,๐๐๐	๑๘๘,๐๐๐	๑๘๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๒.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	๑	๑	๑,๖๔๔,๑๖๐		๑	๑	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๒๐๐	๑๗๐,๗๒๐	๑๗๒,๖๐๐	๑๗๔,๔๘๐	
๑๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒	-	๑	๑	๑,๓๘๘,๐๐๐		๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๓๒๐	๕,๐๐๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๕๑,๔๐๐	๑๕๓,๒๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐		๐	๑	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	-	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	๕,๗๖๐	๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	กำหนดเพิ่ม
๑๖.	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๓๖,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑๗.	พนักงานจ้างทั่วไป	-																	
๑๗.	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๘.	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๙.	คนงาน	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง																			
๒๐.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๐	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๗,๒๒๐	๔๖๖,๘๔๐	ว่าง
๒๑.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๔๘,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๒,๐๐๐	๓๗๖,๐๘๐	กำหนดเพิ่ม
๒๒.	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่าง
๒๓.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๐	๒๔๗,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๓๐๗,๑๒๐	๓๑๖,๔๔๐	
๒๔.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๐๘๐	
๒๕.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑	๑	๑๕๕,๔๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๖๐,๘๒๐	๑๖๖,๒๒๐	
๒๖.	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๖.	ผอ.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑	๐	๑๓๖,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๔๒,๕๖๐	๑๔๘,๐๘๐	
๒๗.	ผอ.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๕,๔๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๑๖๑,๐๖๐	๑๖๗,๖๖๐	
๒๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม
๒๙.	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๒๙.	คนงาน	-	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้าง ที่คาดว่าจะต้องให้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
ว่าง																			
๓๐.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๐	๓๘๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๙๔,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๖,๔๖๐	ว่าง	
๓๑.	วิศวกรโยธา	ปจ./ชก. ปจ./ทง.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง	
๓๒.	นายช่างโยธา	ปจ./ชก.	๑	๐	๒๕๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๗,๒๒๐	๓๑๗,๒๒๐	ว่าง	
๓๓.	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชก.	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐		๑	๑	๑	-	-	๕,๙๐๐	๕,๙๐๐	๕,๙๐๐	๑๖๔,๓๒๐	๑๗๖,๓๒๐	๑๗๖,๓๒๐		
	ลูกจ้างประจำ																		
๓๔.	พนักงานขับรถส่งขยะเทศบาล		๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	ลูกจ้างประจำโดย อบต.				
๓๕.	พนักงานล้างตามภารกิจ		๑	๑	๑๖๐,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	๖,๙๘๐	๖,๙๘๐	๖,๙๘๐	๑๗๔,๐๐๐	๑๘๐,๙๘๐	๑๘๐,๙๘๐		
	ผู้ช่วยนายก อบต.		๑	๑			๑	๑	๑	-	-								
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๓๖.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๘๖,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๙๔,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๖,๔๖๐		
๓๗.	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๔๖,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		
๓๘.	ครู ศศ.๒	คศ.๒	๓	๓	๐		๓	๓	๓	-	-				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
๓๙.	ครู ศศ.๑	คศ.๑	๒	๒	๐		๒	๒	๒	-	-				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
๔๐.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๓๗๘,๐๐๐	๓๘๓,๐๐๐	๓๘๓,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
๔๑.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เก็บภาษีบ้านโคกลาน ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๒	๒	๐		๒	๒	๒	-	-				๑๔๙,๗๖๐	๑๕๔,๗๖๐	๑๕๔,๗๖๐		
	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น																		

[illegible]

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน

เลขที่ตำแหน่ง ๒๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑

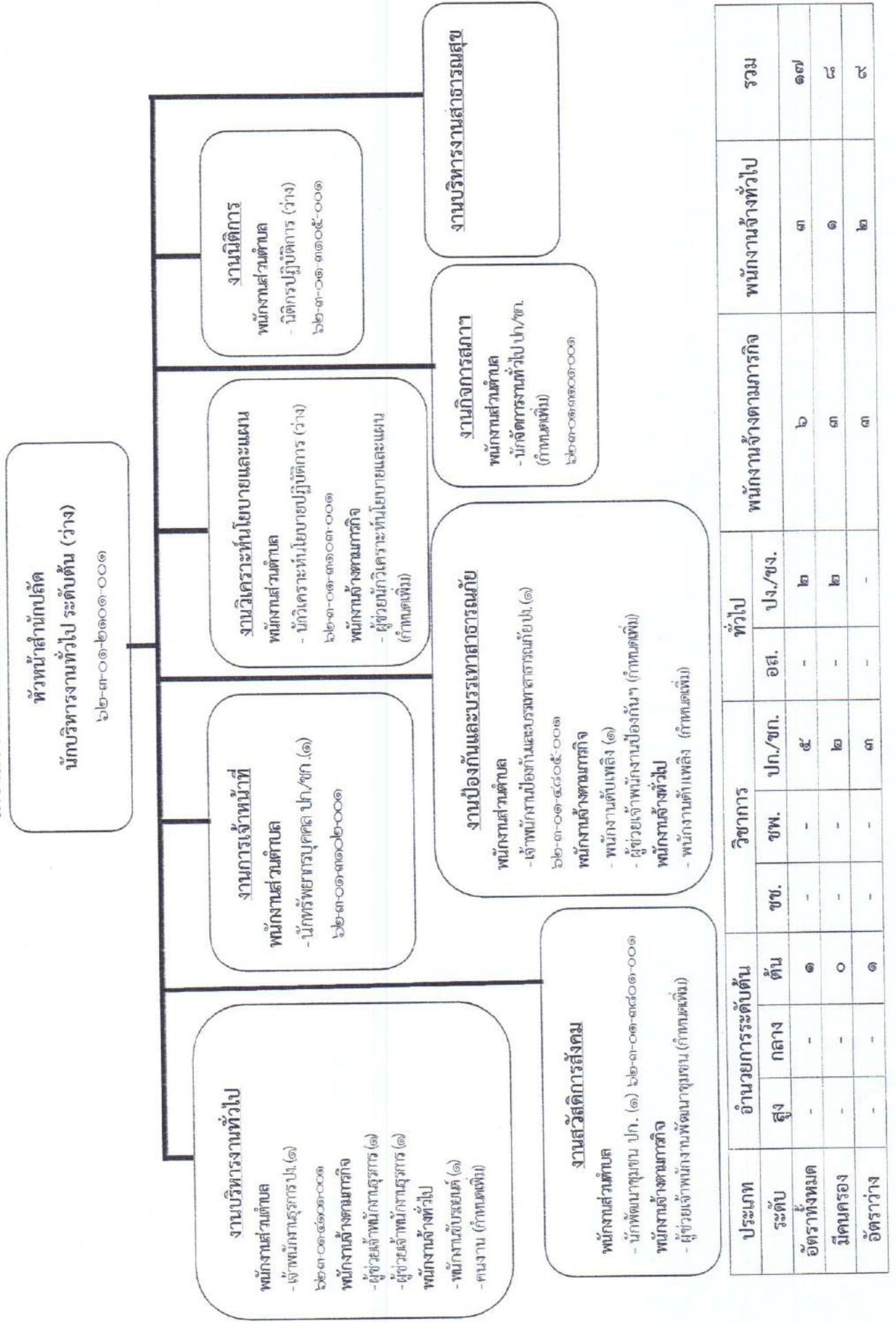
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก ๑ (ว่าง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

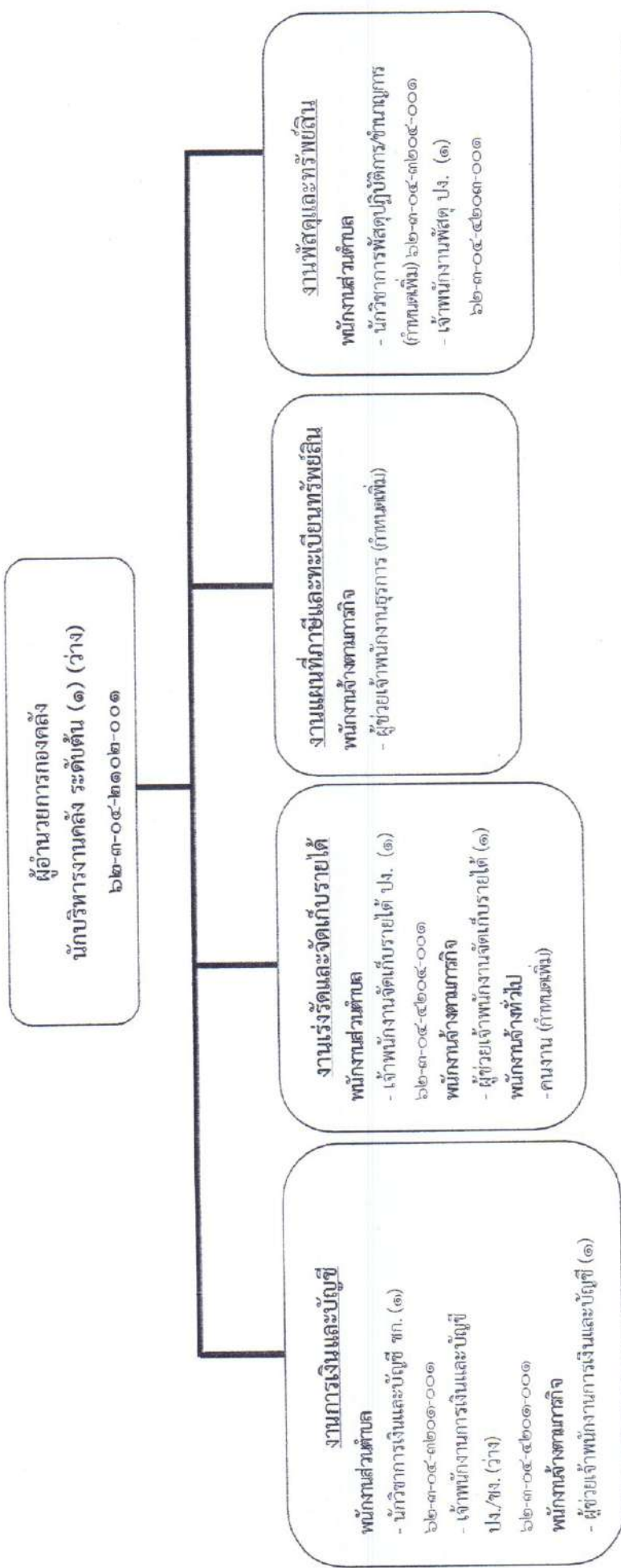
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (๑)

สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- งานบริหารทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานนโยบายและแผน - งานนิติการและการพาณิชย์ - งานกิจการสภา - งานสวัสดิการสังคม - งานนิติการ พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ว่าง) - นิติกรปฏิบัติการ (๑) - นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑) - นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการชำนาญการ (ว่าง) - นักจัดการทั่วไปปฏิบัติการชำนาญการ (กำหนดเพิ่ม) - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (๑) - จพง.ป้องกันปราบปราม (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (กำหนดเพิ่ม) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒ (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันภัย (กำหนดเพิ่ม) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (กำหนดเพิ่ม) - พนักงานดับเพลิง (๑) พนักงานจ้างทั่วไป - พนักงานจ้างบริหารงาน (ว่าง) - พนักงานดับเพลิง (กำหนดเพิ่ม) - คนงาน (กำหนดเพิ่ม)	- งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ว่าง) - นักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑) - นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการชำนาญการ (กำหนดเพิ่ม) - จพง.การเงินและบัญชีปฏิบัติงานชำนาญการ (ว่าง) - เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (๑) - จพง.จัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กำหนดเพิ่ม) พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน (กำหนดเพิ่ม)	- งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานสาธารณูปโภค พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ว่าง) - วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง) - นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ (ว่าง) - นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน (๑) ลูกจ้างประจำ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)	- งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (๑) - นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ (๑) - ครู คศ.๒ (๑) - ครู คศ.๑ (๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กำหนดเพิ่ม) - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีความรู้) (กำหนดเพิ่ม) - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีความรู้) (๓) พนักงานจ้างทั่วไป - ผู้ดูแลเด็ก (๑)

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด อบต.

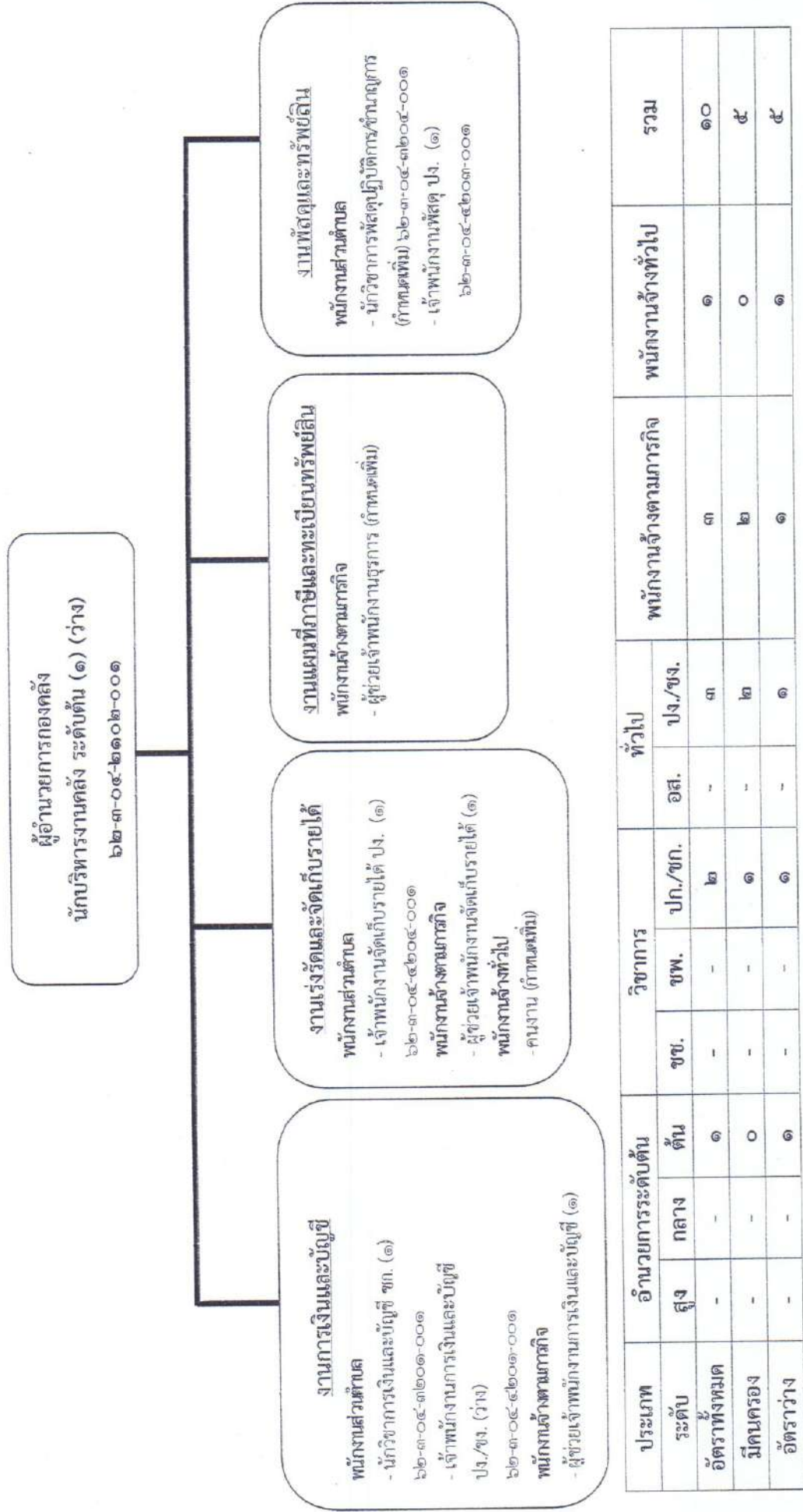


โครงสร้างกรอบคุณวุฒิกำลัง กองคลัง

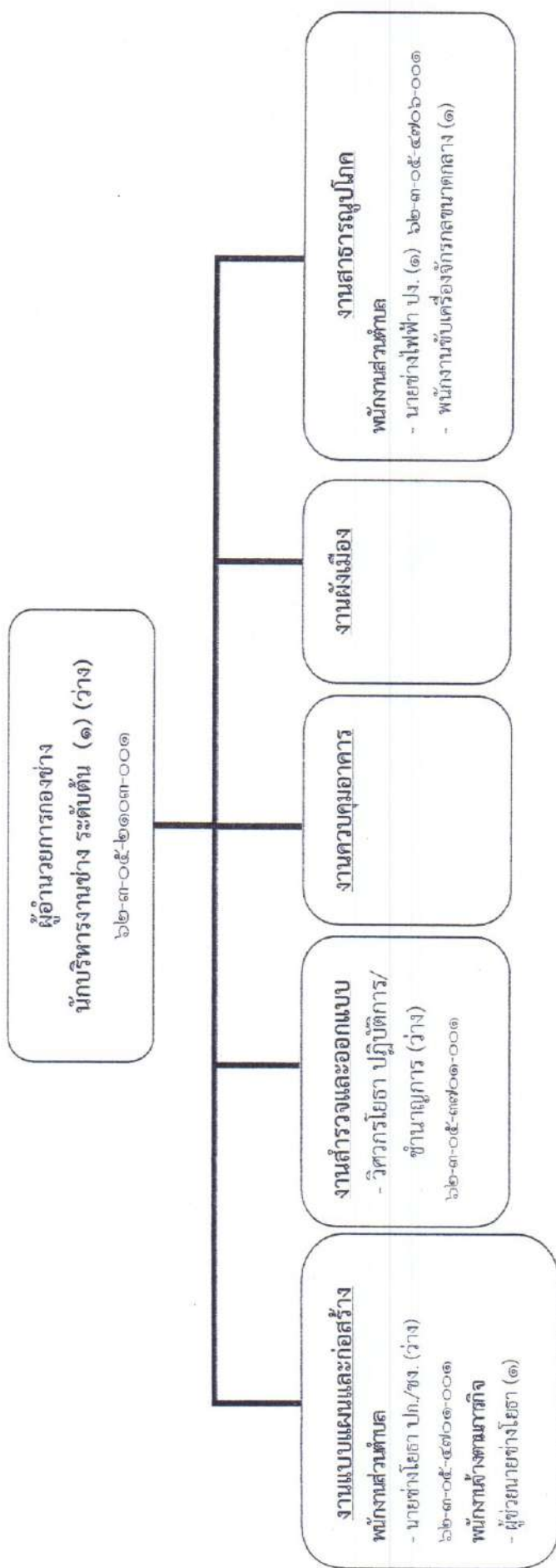


ประเภท ระดับ	อำนาจการระดับต้น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปจ./ชก.	อส.	ปจ./ชง.			
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๒	-	๓		๑	๑๐
มีนครอง	-	-	๐	-	-	๑	-	๒		๐	๕
อัตราว่าง	-	-	๑	-	-	๑	-	๑		๑	๕

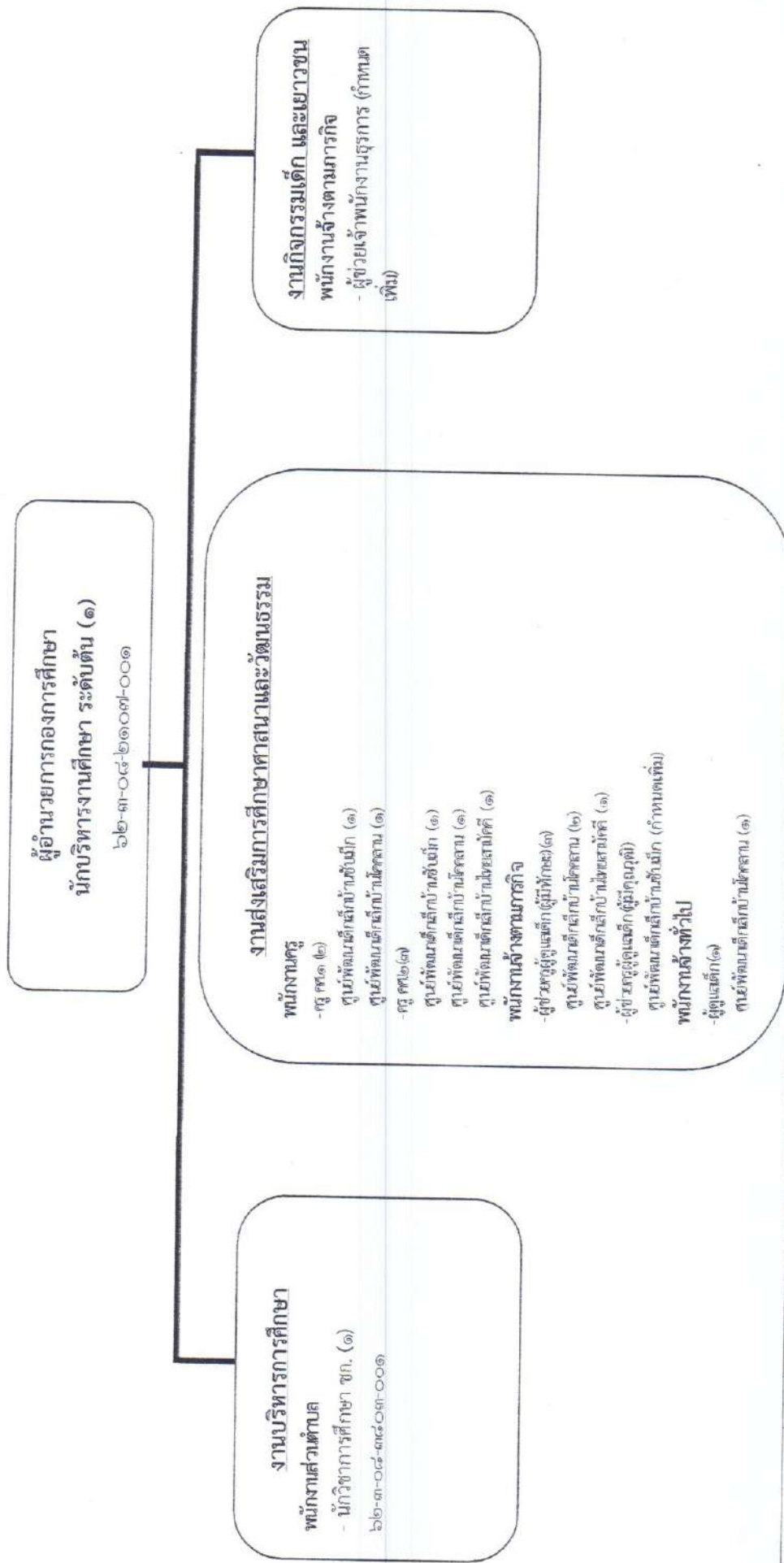
โครงสร้างกรอบอัตราค่าจ้าง กองคลัง



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง

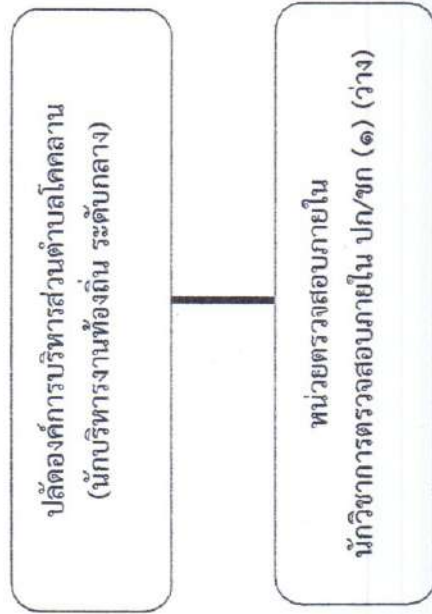


ประเภท ระดับ	อำนาจการระดับต้น			วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.			
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๑	-	๒	-	๑	๖
มีคกรอง	-	-	๐	-	-	-	-	๑	-	๑	๓
อัตรว่าง	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	-	๓



ประเภท	จำนวนการระดับต้น				วิชาการ			ทั่วไป		ข้าราชการครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปท./ชก.	อส.	ปจ./ชง.					
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๕	๔	๑	๑๒
มีนครอง	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๕	๓	๑	๑๑
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท ระดับ	อำนาจการระดับต้น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ (ถ้ายโอน)	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑
มีนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อัตรากว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๓๐

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน
๑	นางสาวราย อาริทธิ์	ปริญญาโท	๒๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๒๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๕,๑๓๕,๔๕๐	๗๒๓,๔๕๐
๒	นายยอดเกียรติ พัฒนนิลสิทธิ์	ปริญญาโท	๒๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๒๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๓,๗๖๐,๐๐๐	๔๓๘,๐๐๐
สำนักปลัด										
๓	นาง-/-	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓,๗๖๐,๐๐๐	๔๓๘,๐๐๐
๔	นาง-/-	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นิติกร	ป.ก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นิติกร	ป.ก.	๑,๘๐๐,๗๖๐	๑๘๐,๗๖๐
๕	นาง-/-	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑,๘๐๐,๐๘๐	๑๘๐,๐๘๐
๖	นางสาวพรวิไล แสงโคตร	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒,๓๓๕,๗๖๐	๒๓๓,๗๖๐
๗	นายราชนันท์ วัฒนศิริ	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	นักวิทยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	นักวิทยากรบุคคล	ป.ก.	๑,๘๐๐,๗๖๐	๑๘๐,๗๖๐
๘	นาง-/-	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๖	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๖	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓,๕๕๕,๗๖๐	๓๕๕,๗๖๐
๙	นางสาวพวงทอง โยโสง	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๗	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๗	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ก.	๑,๕๕๕,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐
๑๐	นายประสงค์ ฐิติพันธุ์	ปวส.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๘	เจ้าหน้าที่งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๘	เจ้าหน้าที่งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑,๕๕๕,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๑	นาง-/-	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑,๘๐๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐
๑๒	นาง-/-	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	๑,๓๓๕,๐๐๐	๑๓๓,๕๐๐
๑๓	นางสุภาวดี พึ่งต้นตระกูล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ ๑	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ ๑	-	๑,๖๖๕,๑๖๐	๑๖๕,๑๖๐
๑๔	นายสมาน สานเครือบุญ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ ๑	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ ๑	-	๑,๓๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐
๑๕	นายสมาน แก้วก้าง	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑,๑๖๕,๘๐๐	๑๖๕,๘๐๐
๑๖	นาง-/-	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทา	-	๑,๓๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป										
๑๗	นายสำราญ อิ่มบอน	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑,๐๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐
๑๘	นาง-/-	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑,๐๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐
๑๙	นาง-/-	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑,๐๐๕,๐๐๑	๑๐๕,๐๐๑
กองคลัง										
๒๐	นาง-/-	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓,๓๓๕,๖๐๐	๓๓๕,๖๐๐
๒๑	นางสาวอัญญา บุญเกิด	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๓,๓๓๕,๖๐๐	๓๓๕,๖๐๐
๒๒	นาง-/-	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๓,๕๕๕,๗๖๐	๓๕๕,๗๖๐
๒๓	นาง-/-	ปวส.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๒,๓๓๕,๗๖๐	๒๓๕,๗๖๐
๒๔	นางสาวยุติ หอมอก	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ก.	๒,๓๓๕,๗๖๐	๒๓๕,๗๖๐
๒๕	นางสาววราภรณ์ ประทุมฤทธิ์	ปวส.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๖	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๖	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑,๕๕๕,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๒๖	นางสาววิมล สุคนธ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๑,๓๓๕,๘๐๐	๑๓๖,๘๐๐
๒๗	นางสาวสุนิสา จันทะณี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑,๕๕๕,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐
๒๘	นาง-/-	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑,๓๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป										
๒๙	นาง-/-	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑,๐๐๕,๐๐๑	๑๐๕,๐๐๑
กองช่าง										
๓๐	นาง-/-	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓,๓๓๕,๖๐๐	๓๓๕,๖๐๐
๓๑	นาง-/-	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓,๕๕๕,๗๖๐	๓๕๕,๗๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่น/ค่าตอบแทน		
๓๒	นาง- นางธีรยุทธ จงเทพ	ปวส.	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๔๗,๕๐๐			๒๔๗,๕๐๐	
๓๓		ปวส.	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ปฏิบัติงาน	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ปฏิบัติงาน	๒๔๗,๕๐๐			๒๔๗,๕๐๐	
ลูกจ้างประจำ													
๓๔	นายบุญหลาด แวนแก้ว	ปวช.	๓ ๐๐๐๑	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๓ ๐๐๐๑	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	ลูกจ้างประจำฝ่ายโยธาได้รับเงินจัดสรร				
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๕	นายธีระชัย เวินประสิทธิ์	ปวช.		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒๐,๕๐๐			๑๒๐,๕๐๐	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม													
๓๖	นางเบญจมาศ ศรีนิวัฒน์	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๕-๒๓๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงาน)	ต้น	๒๒-๓-๐๕-๒๓๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงาน)	ต้น	๓๘๒,๕๐๐	๔๒,๐๐๐		๔๒๔,๕๐๐	
๓๗	นางสาวจินตนา รัตนเพชร	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๔๒,๗๕๐			๓๔๒,๗๕๐	
พนักงานครู													
๓๘	นางจิราวรรณ ทองชัย	ปริญญาโท	๒๒-๓-๐๕-๒๒๑-๒๕๒	ครู ค.ศ. ๒	ชำนาญการ	๒๒-๓-๐๕-๒๒๑-๒๕๒	ครู ค.ศ. ๒	ชำนาญการ	ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครอง				
๓๙	นางวันเดือน พลตมเอก	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๕-๒๒๑-๒๕๓	ครู ค.ศ. ๑		๒๒-๓-๐๕-๒๒๑-๒๕๓	ครู ค.ศ. ๑		ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครอง				
๔๐	นางสาวสุนันท์ บุตุศรี	ปริญญาโท	๒๒-๓-๐๕-๒๒๑-๒๕๔	ครู ค.ศ. ๒	ชำนาญการ	๒๒-๓-๐๕-๒๒๑-๒๕๔	ครู ค.ศ. ๒	ชำนาญการ	ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครอง				
๔๑	นางสาววัชรียา หับทวีหมอง	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๕-๒๒๑-๒๕๕	ครู ค.ศ. ๑		๒๒-๓-๐๕-๒๒๑-๒๕๕	ครู ค.ศ. ๑		ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครอง				
๔๒	นางสาวนุศรินทร์ ธีรภัค	ปริญญาโท	๒๒-๓-๐๕-๒๒๑-๒๕๖	ครู ค.ศ. ๒	ชำนาญการ	๒๒-๓-๐๕-๒๒๑-๒๕๖	ครู ค.ศ. ๒	ชำนาญการ	ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครอง				
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๓	นาง- นางกาญจนาภรณ์ พงษ์ชา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครอง				
๔๔		ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครอง				
๔๕	นางสาวอรุณมา สอนทะนุ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครอง				
๔๖	นางสงกรานต์ แซ่ลิ้ม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครอง				
๔๗	นาง- นางสาวนุศรินทร์ ธีรภัค	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๔๐,๐๐๐			๑๔๐,๐๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๔๘	นางสาวอัญญา พรหมจันทร์	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน องค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๖. พนักงาน/เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๗. พนักงาน/เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน พึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๘. พนักงาน/เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน พึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ทั้งนี้รายละเอียดปรากฏในประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด โทร. ๐ ๓๗๒๖ ๙๙๓๙

ที่ สก ๗๒๕๐๑/-

วันที่ ๒๗/กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน

เรื่องเดิม

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว ดำเนินการปรับปรุง แผน
อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สระแก้ว ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ เห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วน
ตำบลโคคลาน อำเภอตาพระยา สำนักงานปลัด กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังตำแหน่งต่อไปนี้

สำนักงานปลัด

๑. พนักงานส่วนตำบล

๑. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.

๑ อัตรา

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑ อัตรา

๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

๑ อัตรา

๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑ อัตรา

๓. พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง

๑ อัตรา

๒. ตำแหน่ง คนงาน

๑ อัตรา

กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

๑. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.

๑ อัตรา

พนักงานจ้างภารกิจ

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ตำแหน่ง คนงาน

๑ อัตรา

กองการศึกษา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๑ อัตรา

๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)

๑ อัตรา

ข้อเท็จจริง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ขอรายงานการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารรับทราบ

ข้อพิจารณา

- จัดทำประกาศและประกาศการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบตาม กรุณานำเสนอนายกององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

ลงชื่อ

(นายวรยุทธ วรรณ)

ตำแหน่ง นักรักษาการบุคคล ปฏิบัติการ

ลงชื่อ

(นางธนวิ ศรีแก้ว)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ

(นางสาวราย จารัตน์)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง

ลงชื่อ

(นายอิศวร งามสอน)

ตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง

สรุปกรอบอัตรากำลังทั้งหมดหลังจากปรับปรุงกรอบ

เดิม

๑. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๐	อัตรา
๒. พนักงานครู อบต.	จำนวน ๕	อัตรา
๓. ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑	อัตรา
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๙	อัตรา
๕. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒	อัตรา
รวม	๓๗	อัตรา

ปรับปรุงแล้ว

๑. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๒	อัตรา
๒. พนักงานครู อบต.	จำนวน ๕	อัตรา
๓. ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑	อัตรา
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๕	อัตรา
๕. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๕	อัตรา
รวม	๔๘	อัตรา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด โทร. ๐ ๓๗๕๔ ๑๒๓๔

ที่ สก ๗๒๕๐๑/ -

วันที่ ๒๗/กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน

๑. เรื่องเดิม

ตามหนังสือ องค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน ที่ สก ๗๒๕๐๑/๑๑๑ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว) ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ในกรณีกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากกรอบอัตราเดิม จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคคลาน กำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

สำนักปลัด

พนักงานส่วนตำบล

๑. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา

๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา

กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

๑. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. ๑ อัตรา

พนักงานจ้างภารกิจ

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา

กองการศึกษา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) ๑ อัตรา

ข้อระเบียบ

๒.๑ พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน

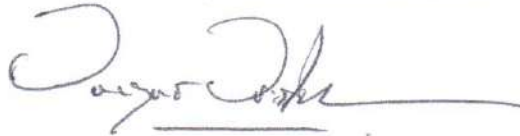
๒.๓ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลโคกลาน มีแผนอัตรากำลังและทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นไปด้วยความต่อเนื่อง งาน การเจ้าหน้าที่ จึงร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ดังรายละเอียดที่แนบ

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควร กรุณาลงนามในหนังสือที่แนบ



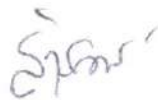
(นายวรายุทธ วระชีนา)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



(นางธนวดี ศรีแก้ว)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัด



(นางสำรวย จารัตน์)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกลาน



(นายอิศวร งามสอน)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกลาน



ที่ สก ๐๐๒๓.๒/ว๒๗๒๘

ที่ว่าการอำเภอ
เลขที่รับ ๒ 156
วันที่ 25 มิ.ย. 2565

ศาลากลางจังหวัดสระแก้ว
ถนนสุวรรณศร สก ๒๗๐๐๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕
เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ
สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕

เลขที่รับ	403
วันที่	25 มิ.ย. 2565
เวลา	จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เพื่อให้เป็นไปตามมติ ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว จึงขอให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จ และจัดส่งคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้องให้สำนักงาน เลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว ทราบภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันออกคำสั่ง รายละเอียดปรากฏ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายธีระชัย อิ่มประสิทธิ์ศักดิ์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๓๗๔๒-๕๑๑๘

โทรสาร ๐-๓๗๔๒-๕๑๑๘

อบต./อำเภอ	ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	การค่าใช้จ่าย ร้อยละ	มติ ก.อบต. จังหวัดสระแก้ว
๑๐. อบต.โคกลาน อ.ตาพระยา	สำนักปลัด - กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป ๑. ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา กองคลัง - กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา กองการศึกษา - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา	๒๒.๑๗	- เห็นชอบ - เห็นชอบ - เห็นชอบ - เห็นชอบ - เห็นชอบ - เห็นชอบ - เห็นชอบ - เห็นชอบ - เห็นชอบ - เห็นชอบ - เห็นชอบ
๑๑. อบต.ไพร่เตียว อ.คลองหาด	กองคลัง - กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา กองการศึกษา - ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา	๓๕.๑๘	- เห็นชอบ - เห็นชอบ
๑๒. อบต.ไพร่ทอง อ.คลองหาด	กองคลัง - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา กองการศึกษา - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา	๒๗.๕๔	- เห็นชอบ - เห็นชอบ
๑๓. อบต.ไทยอุดม อ.คลองหาด	กองช่าง - ยับเลิกพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา กองการศึกษา - กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา	๒๘.๙๘	- เห็นชอบ - เห็นชอบ