



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง

อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าและจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับนี้ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรงให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง

สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประภาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลโคกสำโรง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดี ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน

งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด / เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดทำโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข.ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่ จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วน ราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลาย จะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง มีความครบถ้วนองค์การ บริหารส่วนตำบลโคกสำโรง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วน ตำบลโคกสำโรง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความ จำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาน้ำท่วมขังชุมชน และขยะมูลฝอยในชุมชน

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ**๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน**

- ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาขาดการรวมกลุ่มอาชีพ และขาดเงินทุนสนับสนุนอย่างยั่งยืน

๒.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร**๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย****๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย****๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด****๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง****๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า****๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร****๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง****๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคยังไม่ทั่วถึง****๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต****๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร****๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ****๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ****๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากชุมชนปล่อยลงสู่คลองธรรมชาติ การเน่าเสียของขยะมูลฝอย****๖.๒ ขาดน้ำสำหรับทำการเพาะปลูก และเลี้ยงสัตว์****๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก****๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล****๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน****๗.๒ บุคคลภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ****๗.๓ ผู้นำขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาแบบยั่งยืน และประโยชน์ส่วนรวม****ความต้องการของประชาชน****๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน****๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. ถนนคสล. พร้อมวางท่อระบายน้ำ****๑.๒ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน****๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น****๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยางให้เป็นถนนคอนกรีต****เสริมเหล็ก****๒. ความต้องการด้านผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ****๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร****๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน****๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ จัดหาตลาดจำหน่ายสินค้า****๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย**

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุ่งลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ - และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง กำจัดขยะมูลฝอย
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน และจัดฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นให้มีความรู้งาน

พัฒนา

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรงจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังเน้นให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของชุมชน และของรัฐ

การป้องกันและเสริมสร้างความความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น เหตุวาทภัย อัคคีภัย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมตามระบบประชาธิปไตย และตามสิทธิมนุษยชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน และเสริมสร้างสังคมที่มีคุณภาพ

การพัฒนาด้านการศึกษา เพื่อให้เด็กนักเรียนมีคุณภาพทางการศึกษาที่ดี ประชาชนได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อดำเนินในชีวิตประจำวัน

การพัฒนาด้านสาธารณสุข เพื่อให้งานด้านสาธารณสุขมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีสุขภาพที่ดี ปราศจากโรคติดต่อ

การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์ชุมชน เพื่อให้เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและประชาชนทั่วไป ได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพ เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ จัดให้มีกิจกรรมเพื่อความสามัคคีในชุมชน ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

การส่งเสริมด้านศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมด้านกีฬาและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน

การเพิ่มรายได้ พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้ประชาชนมีอาชีพเสริม และผู้มีรายได้น้อยมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน

การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค เช่น การก่อสร้าง ปรับปรุงถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ การจัดระบบคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกทาง ไฟฟ้าส่องสว่าง กำจัดวัชพืชข้างทาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมชุมชน

การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค และการเกษตรอย่างเพียงพอ การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ อาคาร บ้านเรือน สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เช่น การอบรม พัฒนาความรู้ตรงตามสายงาน การใช้อุปกรณ์ในสำนักงาน มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

ทั้งนี้การวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๕) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ (SWOT)

การใช้การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่โดยใช้รูปแบบการประเมินศักยภาพในการพัฒนาตำบลโคกสำโรง แบบ SWOT Analysis ก็ยังสามารถเน้นให้เห็นถึงความจำเป็น ความสำคัญ และความสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรงตามที่ได้กล่าวมาในข้างต้นได้ชัดเจนและเห็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strong=s)

- ๑) ผู้บริหารมีนโยบายในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สมบูรณ์ เพื่อรองรับความเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวในตำบลโคกสำโรง
- ๒) มีโครงข่ายการคมนาคมที่ดี สามารถเดินทางติดต่อได้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๓) มีเส้นทางเชื่อมต่อไปภาคเหนือ และภาคอีสาน จึงเป็นศูนย์กลางการคมนาคม
ในอนาคต

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) ยังไม่มีการประสานการทำงานร่วมกันที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมระหว่างหน่วยงานที่ให้บริการสาธารณะในท้องถิ่น

๒) งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมีจำกัด

๓) ถนนบางสายในตำบลยังชำรุดเป็นอันตรายต่อผู้สัญจร

โอกาส (Opportunity=O)

๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคมได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ เป็นอย่างดี เนื่องจากความต้องการเส้นทางการจราจรที่สะดวกต่อการสัญจรไปมา

๒) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น

๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีความชำนาญและขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน

๒) นโยบายที่เปลี่ยนแปลงของรัฐบาล อาจขาดการพัฒนาหรือดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strong=s)

๑) หมู่บ้านในตำบลโคกสำโรง ทั้ง ๙ หมู่บ้าน มีกลุ่มอาชีพและชมรมต่างๆที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง สนับสนุนการรวมกลุ่ม ซึ่งได้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อประโยชน์ต่อท้องถิ่น ทำให้ท้องถิ่นเจริญก้าวหน้า

๒) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการศึกษา มีการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์สถานที่ บุคลากร ส่งผลให้ประชาชนมีทัศนคติและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓) มีการส่งเสริมการออกกำลังกายไม่ว่าจะเป็นสถานที่และอุปกรณ์การออกกำลังกาย

๔) มีอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบริการประชาชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) ไม่มีแหล่งส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับเยาวชนที่ชัดเจน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ เป็นต้น

๒) การเรียนรู้วิถีชีวิต การใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ประชาชนยังให้ความสำคัญไม่มากนัก

๓) มีการว่างงานในชุมชน ปัญหาส่วนใหญ่เกิดมาจากผู้มีความรู้น้อยและผู้ที่จบการศึกษาแล้วยังไม่มีงานทำ

๔) ประชาชนและเยาวชนขาดความรู้ในด้านการดูแลสุขภาพ

โอกาส (Opportunity=O)

๑) มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่ให้ความรู้และความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน

๒) การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนได้มากยิ่งขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต ทีวี วิทยุ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน

๒) ค่าครองชีพที่สูงขึ้น เนื่องจากต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นตามภาวะความผันผวนของเศรษฐกิจทั้งภายในประเทศและตลาดโลก

๓) โรคติดต่อ/เชื้อไวรัส ที่เกิดขึ้นใหม่ โดยไม่สามารถป้องกันหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทัน่วงที

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strong=s)

๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ในการดำเนินงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงจัดเตรียมสถานที่ศูนย์ อปพร. ประกอบกับมีบุคลากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งผลให้ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒) มีอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตตำบลทุกหมู่บ้าน (อปพร.) ที่กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบริการประชาชน

๓) การสื่อสาร/ความรวดเร็วในการช่วยเหลือในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) ประชาชนขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิต เช่น ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด การก่อความเดือดร้อนให้เกิดขึ้นในสังคม เป็นต้น

๒) ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเรือน เช่น ขยะมูลฝอย การต่อเติมอาคารที่ผิดกฎหมาย แผงร้านขายสินค้าไม่เป็นระเบียบ เป็นต้น

๓) ปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติดที่มีเป็นจำนวนมาก

โอกาส (Opportunity=O)

๑) นโยบายด้านสังคมของรัฐบาล สามารถส่งเสริมสนับสนุนแนวทางการสร้างสังคมเข้มแข็งของคนในชาติให้อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันสมานฉันท์บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม

๒) นโยบายรัฐบาลในด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) ปัญหายาเสพติด จากภายนอกประเทศ เพราะเป็นเส้นทางการขนถ่ายยาเสพติดที่สำคัญ

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวจุดแข็ง (Strong=s)

๑) ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง ในรูปแบบท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และประวัติศาสตร์ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวตำบลโคกสำโรง

๒) มีสถานที่ในการรองรับและจำหน่ายสินค้า ได้แก่ศูนย์จำหน่ายสินค้า OTOP ตำบลโคกสำโรง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) การประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวในตำบลยังมีน้อย

๒) มาตรการส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าที่ระลึกและสินค้าที่ผลิตได้ภายในชุมชน ยังขาดแหล่งตลาดกระจายสินค้า

โอกาส (Opportunity=O)

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) รัฐบาลมีนโยบายที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ

๓) เป็นศูนย์กลางการจำหน่ายสินค้า ทำให้เกิดการหมุนเวียนของเงินในพื้นที่

๔) การเป็นเมืองท่องเที่ยว ก่อให้เกิดรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่ประชาชนในตำบล เมื่อมีนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยว

๕) นโยบายรัฐบาลมีการกระตุ้นเศรษฐกิจให้ประชาชนสร้างอาชีพสร้างรายได้ในชุมชน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) ภาวะเศรษฐกิจผันผวน ราคาน้ำมันที่แพงขึ้น ส่งผลให้ปริมาณนักท่องเที่ยวลดน้อยลง

๒) หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ยังขาดการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ตำบลเท่าที่ควร

๓) ยังขาดการประสานงานและร่วมมือกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแหล่งท่องเที่ยว

๔) งานคาราวานสินค้าที่จัดบ่อยมากเกินไปส่งผลต่อการระบายสินค้าและรายได้ของผู้ประกอบการธุรกิจในตำบล

๕) การเพิ่มขึ้นของห้างสรรพสินค้ารวมถึงร้านสะดวกซื้อขนาดใหญ่หลายแห่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้ประกอบการรายย่อยภายในตำบล

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strong=s)

- ๑) เจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย
- ๒) มีศูนย์กำจัดขยะมูลฝอยที่สามารถรองรับปริมาณขยะได้
- ๓) ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อม เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการนำเสนอ

ปัญหา รวมถึงสถิติการร้องเรียนเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) มาตรการควบคุมดูแลการจัดเก็บขยะมูลฝอยยังขาดประสิทธิภาพ
- ๒) ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด รวมถึงปัญหาการทิ้ง
- ๓) งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดในการจัดซื้อครุภัณฑ์เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับ

ขยะไม่เป็นที่

สิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) มีทรัพยากรธรรมชาติที่สวยงามและสมบูรณ์ในเขตตำบลโคกสำโรง
- ๓) ได้รับความสนใจและร่วมมือจากหน่วยงานท้องถิ่นในการร่วมกันจัดการ

เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ถนนภายในหมู่บ้านของประชาชนมีลักษณะคับแคบทำให้ยากต่อการเข้าไปนำ
- ๒) ในช่วงฤดูฝนเป็นอุปสรรคต่อเจ้าหน้าที่ทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดเก็บขยะ

ขยะออกมาเพื่อนำไปทำลาย

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strong=s)

- ๑) มีขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมเป็นเอกลักษณ์
- ๒) มีต้นทุนทรัพยากรท้องถิ่นและภูมิปัญญาที่ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมและ

สนับสนุน

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ไม่มีผู้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ของผู้สูงอายุทำให้ภูมิปัญญาบางอย่างขาดหายไป
- ๒) ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในภูมิปัญญาท้องถิ่น และยังรับ

จากสังคม

วัฒนธรรมตะวันตกทำให้เด็กมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสม

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) หน่วยงานราชการและเอกชนให้ความสนใจในภูมิปัญญาท้องถิ่นในการ

จัดการรักษาขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ขาดการรวบรวมข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้ประชาชนและเยาวชนไม่ได้รับ

รับการสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒) การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต ที่วิ วิทยุ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strong=s)

๑) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง มีคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน พนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และมีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง

๒) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานเพื่อเกิดธรรมาภิบาลในองค์กร

๓) ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น

๔) มีการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน

๕) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบล

โคกสำโรง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของตำบล

๒) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทดแทนกันในกรณีขาดบุคลากร

๓) บุคลากรบางส่วนยังขาดความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๔) บุคลากรยังขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

โดยปฏิบัติงานเฉพาะในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ

โอกาส (Opportunity=O)

๑) การที่บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการอบรมและพัฒนาจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ

๒) มีการจัดประกวดการบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัว

และพัฒนาองค์กร

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒) ระเบียบกฎหมาย รวมถึงนโยบายจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคยังคงยึดรูปแบบการสั่งการจากบนลงล่างซึ่งขัดต่อหลักการพื้นฐานของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นการมีส่วนร่วม

๓) ความล่าช้าในการสนับสนุนงบประมาณ ความไม่ชัดเจน และความไม่จริงจังที่จะมีการจัดสรรงบประมาณการดำเนินงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายตามกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ทั้ง ๗ ด้าน ตามข้อ ๕. รวมถึงการวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตำบลโคกสำโรง สามารถนำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการกำหนดอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรงได้มากยิ่งขึ้น ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๗๖ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักปลัดอบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานด้านสาธารณสุข <p>๑.๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ <p>๑.๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความปลอดภัย -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู - งานศูนย์ อปพร. - งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม <p>๑.๑.๕ งานสวัสดิการและสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ -งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ -งานฝึกอบรมอาชีพ -งานข้อมูล 	<p>๑.สำนักปลัดอบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานด้านสาธารณสุข <p>๑.๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ <p>๑.๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความปลอดภัย -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู - งานศูนย์ อปพร. - งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม <p>๑.๑.๕ งานสวัสดิการและสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ -งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ -งานฝึกอบรมอาชีพ -งานข้อมูล 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดอบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม 	<p>๑.สำนักปลัดอบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม 	
<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑.๑งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๑.๒งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๑.๓งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๑.๔งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑.๑งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๑.๒งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๑.๓งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๑.๔งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๒.๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ 	
<p>๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ฝ่ายบริหารงานช่าง</p> <p>๓.๑.๑งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง 	<p>๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ฝ่ายบริหารงานช่าง</p> <p>๓.๑.๑งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓.กองช่าง (ต่อ) ๓.๑ฝ่ายบริหารงานช่าง <u>๓.๑.๒งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๑.๓งานประสานสาธารณูปโภค</u> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ <u>๓.๑.๔งานผังเมือง</u> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง</p>	<p>๓.กองช่าง (ต่อ) ๓.๑ฝ่ายบริหารงานช่าง <u>๓.๑.๒งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๑.๓งานประสานสาธารณูปโภค</u> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ <u>๓.๑.๔งานผังเมือง</u> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง <u>๓.๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานธุรการ งานสารบรรณ</p>	
<p>๔.กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ๔.๑ฝ่ายบริหารการศึกษา <u>๔.๑.๑งานบริหารการศึกษา</u> -งานบริหารโรงเรียน -งานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานบริหารศูนย์การศึกษาานอกระบบ <u>๔.๑.๒งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม</u> -งานศูนย์วัฒนธรรม -งานศึกษานอกระบบ <u>๔.๑.๓งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> -งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานติดตามและประเมินผล <u>๔.๑.๔งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> -งานข้อมูลโรงเรียน -งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน -งานประสานกิจกรรม -งานส่งเสริมการศึกษา</p>	<p>๔.กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ๔.๑ฝ่ายบริหารการศึกษา <u>๔.๑.๑งานบริหารการศึกษา</u> -งานบริหารโรงเรียน -งานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานบริหารศูนย์การศึกษาานอกระบบ <u>๔.๑.๒งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม</u> -งานศูนย์วัฒนธรรม -งานศึกษานอกระบบ <u>๔.๑.๓งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> -งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานติดตามและประเมินผล <u>๔.๑.๔งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> -งานข้อมูลโรงเรียน -งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน -งานประสานกิจกรรม -งานส่งเสริมการศึกษา <u>๔.๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานธุรการ งานสารบรรณ</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.สำนักปลัด								
๑.หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.นิติกรชำนาญการ (๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.สำนักปลัด (ต่อ)								
๗.เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๘.เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.เจ้าพนักงานสุขาภิบาลปฏิบัติงาน(ปง./ชง.) (๕๑-๓-๐๑-๔๖๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
๑.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.พนักงานขับรถยนต์	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑.คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๒.กองคลัง								
๑.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ (๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นักวิชาการคลังชำนาญการ (๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง) (๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒.กองคลัง (ต่อ)								
๗.เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน (๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๑.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑.คณงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่จัดมาตรฐาน้ำประปา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.คณงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กองช่าง								
๑.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.นายช่างโยธาชำนาญงาน (๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นายช่างผังเมือง (ปง./ชง.) (๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.ช่างก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑.คณงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.คณงานทั่วไป	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓.นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๕๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔.ครู (คศ.๒) (๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.ครู (คศ.๑) (๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.ครู (คศ.๒) (๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓.คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๖	๗๖	๗๖	๗๖	-	-	-	

๔. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๓๑,๘๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๒๒๐	๑๘,๘๖๐	๑๘,๘๖๐	๖๐๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๑๖,๘๖๐	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๗,๒๒๐	๘๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๐๖๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๗,๖๐๐	๔๗๗,๒๒๐	๔๖๖,๒๒๐	
	สำนักงานปลัด อบต.																		
๓	หน.ส.ป.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๓๒,๖๐๐	๘๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๔๔๘,๒๒๐	๔๖๒,๘๘๐	๔๖๒,๘๘๐	ว่าง
๔	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๒๒๐	๘๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๐๖๐	๑๓,๘๖๐	๓๘๗,๘๘๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๐๑,๐๐๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๑,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๖๐	๑๓,๘๖๐	๑๓,๒๒๐	๓๘๖,๒๒๐	๓๘๖,๒๒๐	๓๖๗,๘๘๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๓๓,๘๘๐	๒๓๖,๒๒๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๘๖,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๘๖๐	๑๓,๒๒๐	๓๖๒,๖๐๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๖๗,๘๘๐	
๘	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๑๑,๖๘๐	๘๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๒๗,๒๒๐	๓๓๐,๒๒๐	๔๐๑,๒๒๐	
๙	เจ้าพนักงานอิเล็กทรอนิกส์และบรรณารักษณกิจ	ป.บ./ช.บ.	๑	๐	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๒๐	๗,๒๒๐	๗,๒๒๐	๒๒๕,๒๒๐	๒๒๗,๘๘๐	๒๒๗,๘๘๐	ว่าง
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๐๗,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๒๒๐	๒๑๒,๒๒๐	๒๑๕,๒๒๐	๒๑๕,๘๖๐	
๑๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.บ./ช.บ.	๑	๐	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๒๐	๗,๒๒๐	๗,๒๒๐	๒๒๕,๒๒๐	๒๒๗,๘๘๐	๒๒๗,๘๘๐	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๘,๘๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๒๐	๗,๘๖๐	๗,๘๖๐	๒๒๖,๒๒๐	๒๒๗,๒๒๐	๒๒๖,๖๐๐	
๑๓	นักการ	-	๑	๑	๒๐๗,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๒๐	๗,๘๖๐	๗,๒๒๐	๒๑๖,๘๖๐	๒๑๘,๒๒๐	๒๑๕,๘๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒	๒	๓๗๒,๒๘๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๗,๒๒๐	๑๘,๖๐๐	๑๗,๒๒๐	๔๖๒,๑๐๐	๔๗๗,๒๒๐	๔๖๗,๘๘๐	
๑๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๐๖,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๒๐	๘,๘๐๐	๘,๒๒๐	๒๑๕,๒๒๐	๒๑๘,๒๒๐	๒๑๖,๒๒๐	
๑๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๓๘๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๒๐	๗,๘๖๐	๗,๘๐๐	๓๙๓,๒๒๐	๓๙๖,๒๒๐	๓๙๖,๘๘๐	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๘,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๖๐	๗,๒๒๐	๑๗๖,๒๒๐	๑๗๗,๘๘๐	๑๗๗,๘๘๐	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๓๘๖,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๒๐	๖,๘๖๐	๓๘๖,๒๒๐	๓๙๐,๘๖๐	๓๙๑,๐๐๐	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๗	๗	๓๑๑,๒๒๐	๐	๗	๗	๗	-	-	-	๒๖,๖๒๘	๓๘,๘๐๐	๓๗,๘๖๐	๓๘๖,๓๒๘	๓๙๖,๓๒๘	๓,๐๒๖,๖๒๘	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๖	๖	๒๘๘,๐๐๐	๐	๖	๖	๖	-	-	-	-	-	-	๖๘๘,๐๐๐	๖๘๘,๐๐๐	๖๘๘,๐๐๐	

๔. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

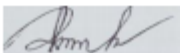
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๓)	เงินประจำตำแหน่ง (๓)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	คณบดี																			
๒๑	คณ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๒๕๐	๔๓๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๕๐	๔๔๘,๒๓๐	๔๔๘,๒๐๐	๔๕๑,๔๕๐	๕๑๑,๖๐๐	
๒๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๐	๓๖๒,๖๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๖,๒๒๐	๔๖๖,๖๒๐	๔๖๖,๖๒๐	๕๑๖,๖๐๐	ว่าง
๒๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๒๓๖,๒๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๐๐๐	๒๕๐,๒๖๐	๒๕๐,๒๖๐	๒๕๐,๒๖๐	๓๑๖,๖๖๐	
๒๔	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๒๓๖,๘๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๖๐	๑๓,๘๕๐	๑๓,๒๖๐	๒๕๐,๖๖๐	๒๕๐,๖๖๐	๒๕๐,๖๖๐	๓๑๖,๖๖๐	
๒๕	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	๒๓๖,๘๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๖๐	๑๓,๘๕๐	๑๓,๒๖๐	๒๕๐,๖๖๐	๒๕๐,๖๖๐	๒๕๐,๖๖๐	๓๑๖,๖๖๐	
๒๖	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง./จ.ง.	๑	๐	๒๓๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๙๖๐	๑,๙๖๐	๑,๙๖๐	๒๓๘,๙๖๐	๒๓๘,๙๖๐	๒๓๘,๙๖๐	๓๑๖,๖๖๐	ว่าง
๒๗	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓๖,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๓๖,๑๒๐	๑๓๖,๑๒๐	๑๓๖,๑๒๐	๑๖๕,๖๖๐	
๒๘	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓๖,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๓๖,๑๒๐	๑๓๖,๑๒๐	๑๓๖,๑๒๐	๑๖๕,๖๖๐	
	ลูกจ้างประจำ																			
๒๙	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๕๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๗๑,๒๑๐	๒๗๑,๐๘๐	๒๗๑,๒๑๐	๓๑๖,๖๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๕,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๑๖๑,๐๐๐	๑๖๑,๐๐๐	๑๖๑,๐๐๐	๑๖๒,๒๕๐	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๕	๕,๘๐๐	๕,๖๐๐	๑๖๖,๗๖๕	๑๖๖,๗๖๕	๑๖๖,๗๖๕	๑๖๕,๖๖๐	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	๑	๑	๑๖๕,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๑๖๐	๑๖๑,๑๒๐	๑๖๑,๒๘๐	๑๖๑,๒๘๐	๑๖๕,๖๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๓	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานที่ตำบลบึงบอ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานที่ธุรการ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	คณ.ช่าง																			
๓๕	คณ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๖๖,๕๒๐	๔๖๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๕,๒๕๐	๕๐๙,๒๒๐	๕๐๙,๒๒๐	๕๑๑,๕๖๐	๕๖๒,๖๐๐	
๓๖	หน.ฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๒๒๖,๖๕๐	๒๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๒๖,๖๕๐	๓๒๖,๖๕๐	๓๒๖,๖๕๐	๓๖๕,๖๖๐	
๓๗	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๕,๐๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๖๐	๒๓๕,๘๕๐	๒๓๖,๖๖๐	๒๓๖,๖๖๐	๓๐๖,๖๖๐	
๓๘	นายช่างฉลิมือง	ป.ง./จ.ง.	๑	๐	๒๒๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๙๖๐	๑,๙๖๐	๑,๙๖๐	๒๒๘,๙๖๐	๒๒๘,๙๖๐	๒๒๘,๙๖๐	๓๐๖,๖๖๐	ว่าง
๓๙	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./จ.ง.	๑	๐	๒๒๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๙๖๐	๑,๙๖๐	๑,๙๖๐	๒๒๘,๙๖๐	๒๒๘,๙๖๐	๒๒๘,๙๖๐	๓๐๖,๖๖๐	ว่าง

๔. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแบ่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าถึงคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๐	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๕๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๖๒,๒๕๐	๑๖๘,๕๐๐	
๔๑	ช่างก่อสร้าง	-	๑	๑	๑๖๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๖๐	๖,๙๑๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๕๐	๑๗๓,๑๖๐	๑๗๙,๒๗๐	
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๙๖๐	๖,๔๒๐	๑๔๓,๕๐๐	๑๔๙,๖๘๐	๑๕๕,๘๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๓	คนงานทั่วไป	-	๑๐	๑๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	-	-	-	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	
๔๔	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	ผลการศึกษา																		
๔๕	รองคณบดีฯ คณาฯ และ รณนธรร (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๖๖,๒๒๐	๔๓,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๘๙,๘๖๐	๔๙๕,๒๖๐	๔๙๙,๘๖๐	ว่าง
๔๖	หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๖๖,๒๐๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๘๙,๘๖๐	๔๙๕,๘๖๐	๔๙๙,๘๖๐	ว่าง
๔๗	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๖๕,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๗๓,๒๒๐	๓๗๙,๒๒๐	ว่าง
๔๘	ครู (เงินอุดหนุน)	ศษ.๒	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๙	ครู (เงินอุดหนุน)	ศษ.๓	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๓๕,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๑๒๐	๑๔๕,๘๖๐	๑๕๑,๙๖๐	๑๕๘,๐๖๐	
๕๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(เงินอุดหนุน)	-	๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๒	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
(๔)	รวม	-	๙๖	๖๖	๔๙,๖๐๔,๔๙๐	๕๐๙,๐๐๐	๙๖	๙๖	๙๖	-	-	-	๔๕,๖๕๖,๙๒๐	๔๖,๘๐๘,๘๖๐	๔๘,๐๖๐,๘๐๐	๔๕,๖๐๒,๘๖๐	๔๕,๘๖๖,๘๖๐	๔๖,๑๓๒,๘๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															๙,๑๒๖,๕๙๙	๙,๓๗๕,๘๖๐	๙,๖๒๕,๖๒๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๕๔,๗๒๙,๔๕๙	๕๕,๒๔๒,๘๖๐	๕๕,๗๕๘,๔๒๐	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๑๘,๒๙๖	๑๘,๖๐๓	๑๘,๙๐๕	

หมายเหตุ
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน-
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน-
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน-

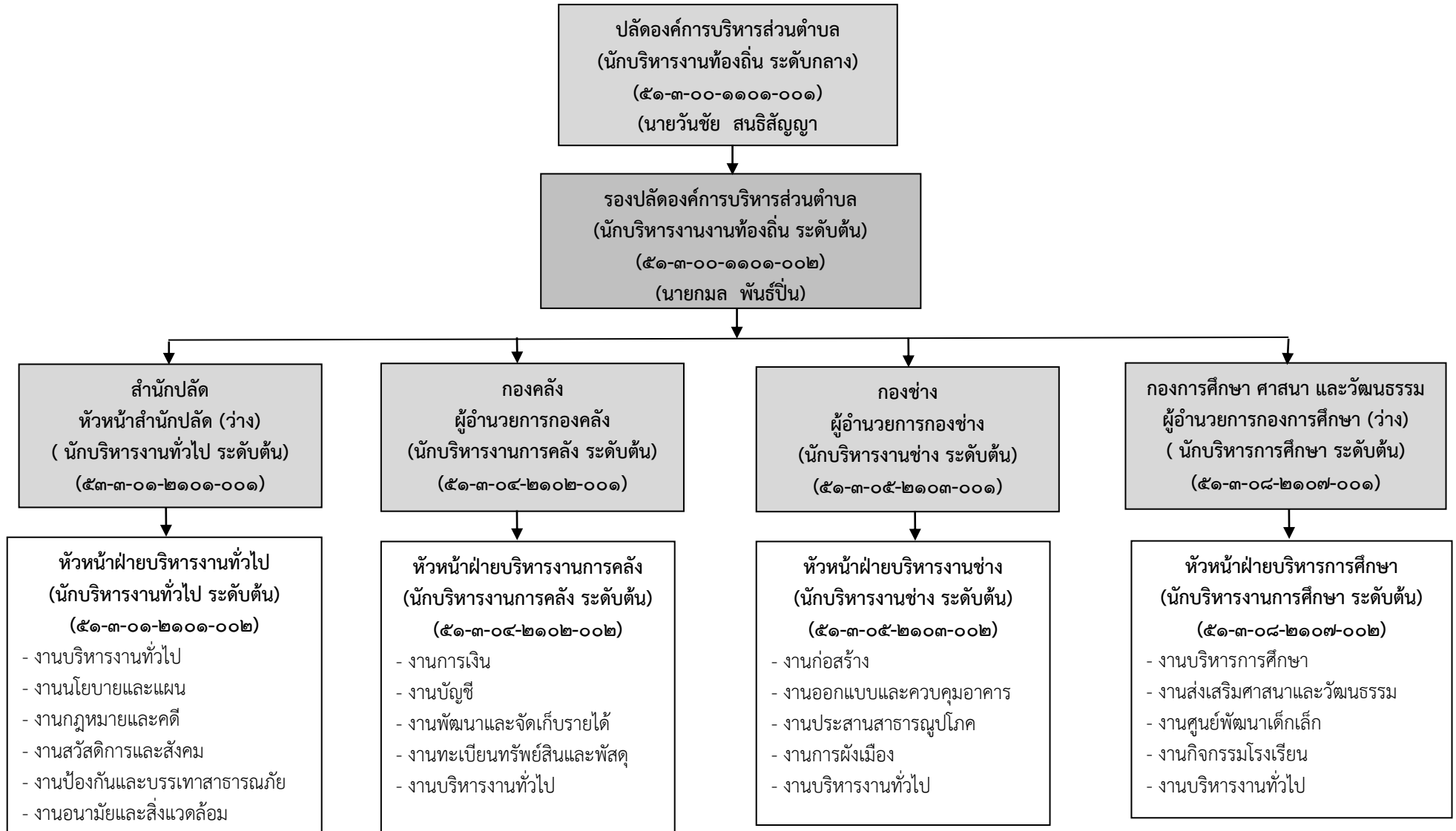
๖๓,๘๘๗,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
 ที่มีไว้กับเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู ออกจากฐานงบประมาณรายจ่ายก่อน
 ๖๗,๐๙๙,๓๕๐ บาท งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๖๓,๘๘๗,๐๐๐*๕%+๖๓,๘๘๗,๐๐๐=๖๗,๐๙๙,๓๕๐)
 ๗๐,๓๒๖,๓๕๐ บาท งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๖๗,๐๙๙,๓๕๐*๕%+๖๗,๐๙๙,๓๕๐=๗๐,๓๒๖,๓๕๐)

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
 (นางสาวเนิษฐา ไชยสิทธิ์)

(ลงชื่อ)  รับรองข้อมูลถูกต้อง
 (นายวันชัย สอนิสัญญา)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง

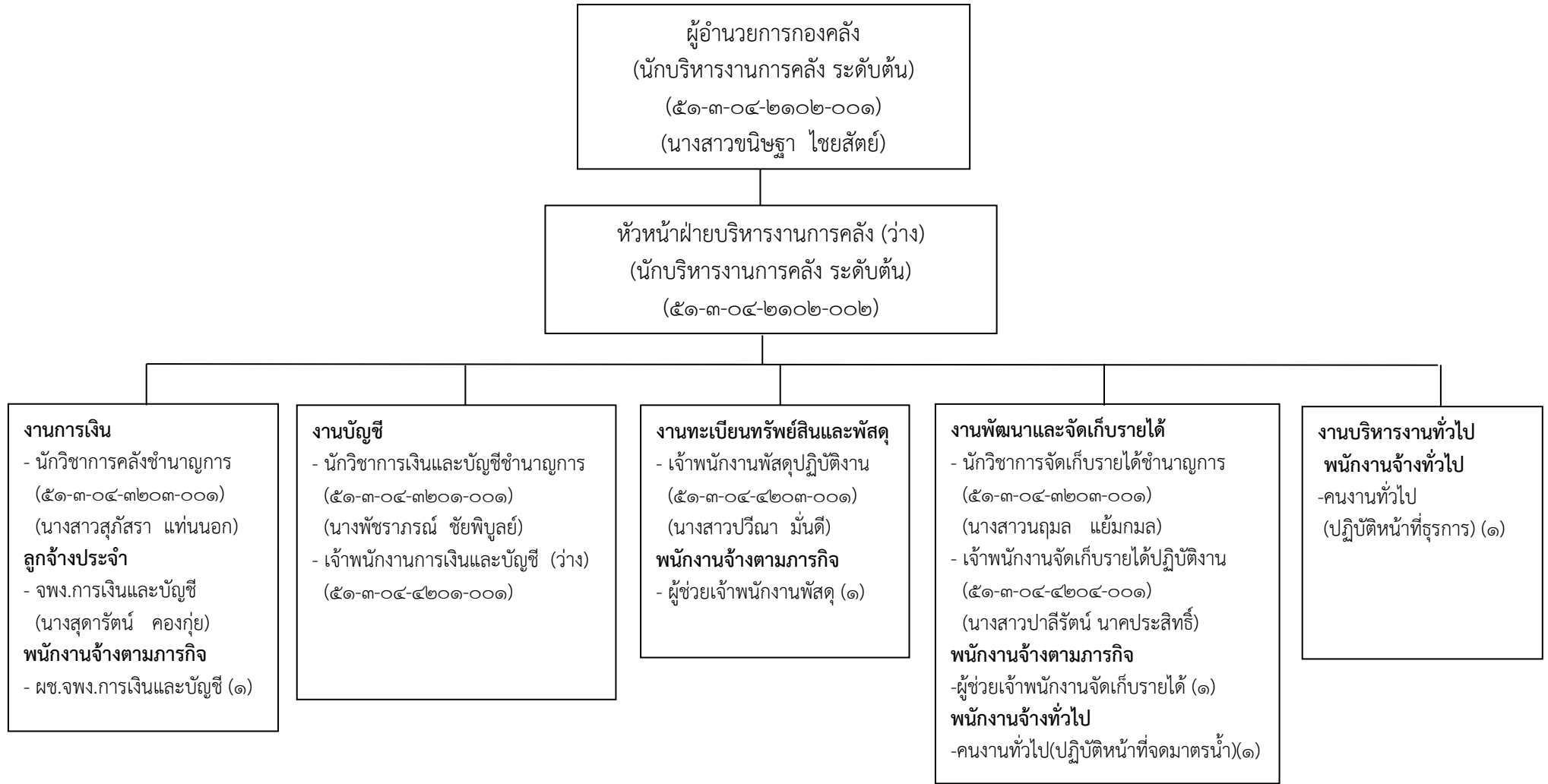


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



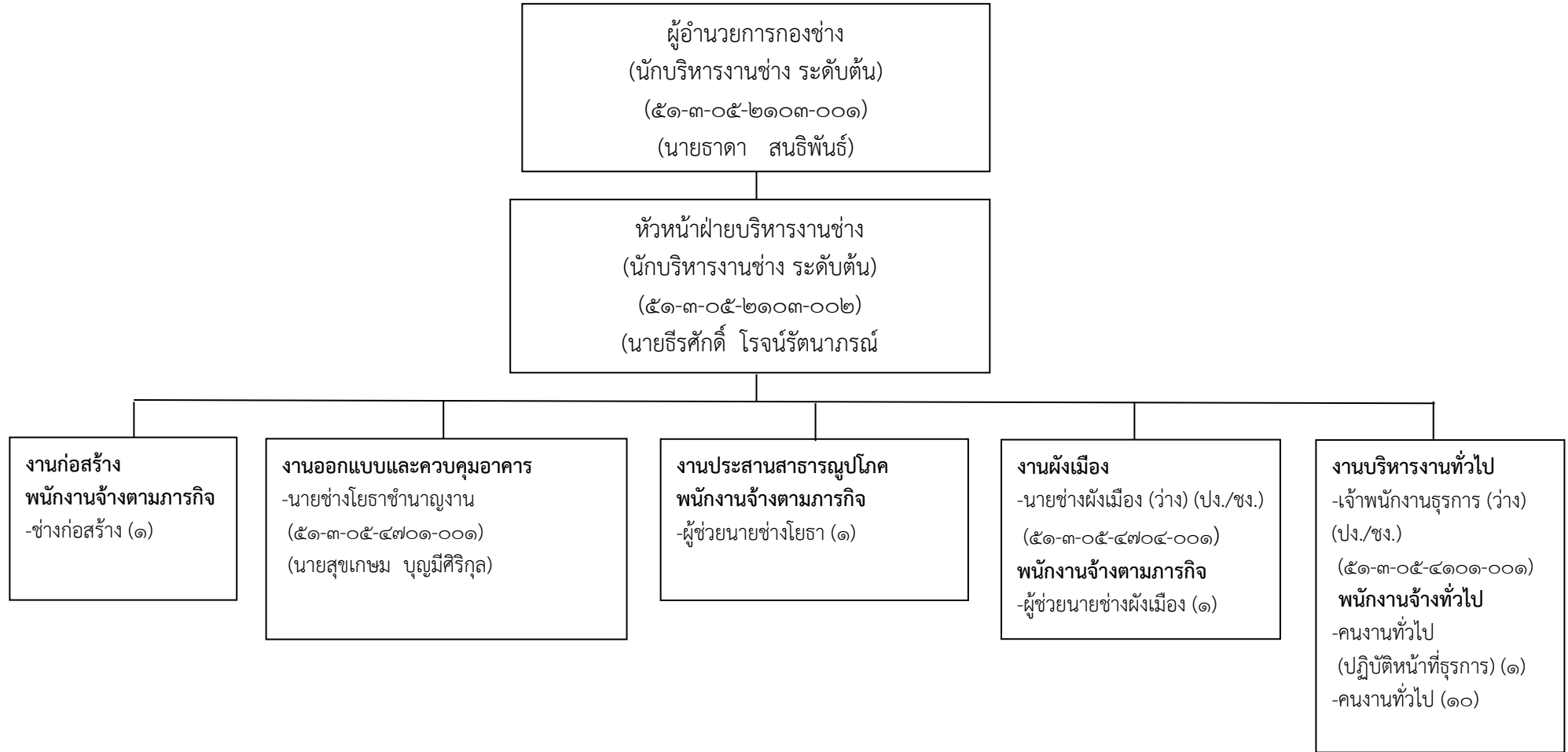
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ปง	ชง	อาวุโส				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	๑	-	-	๑	๓	-	-	-	๑	-	๖	๒	๑๓	๖

โครงสร้างองค์กร



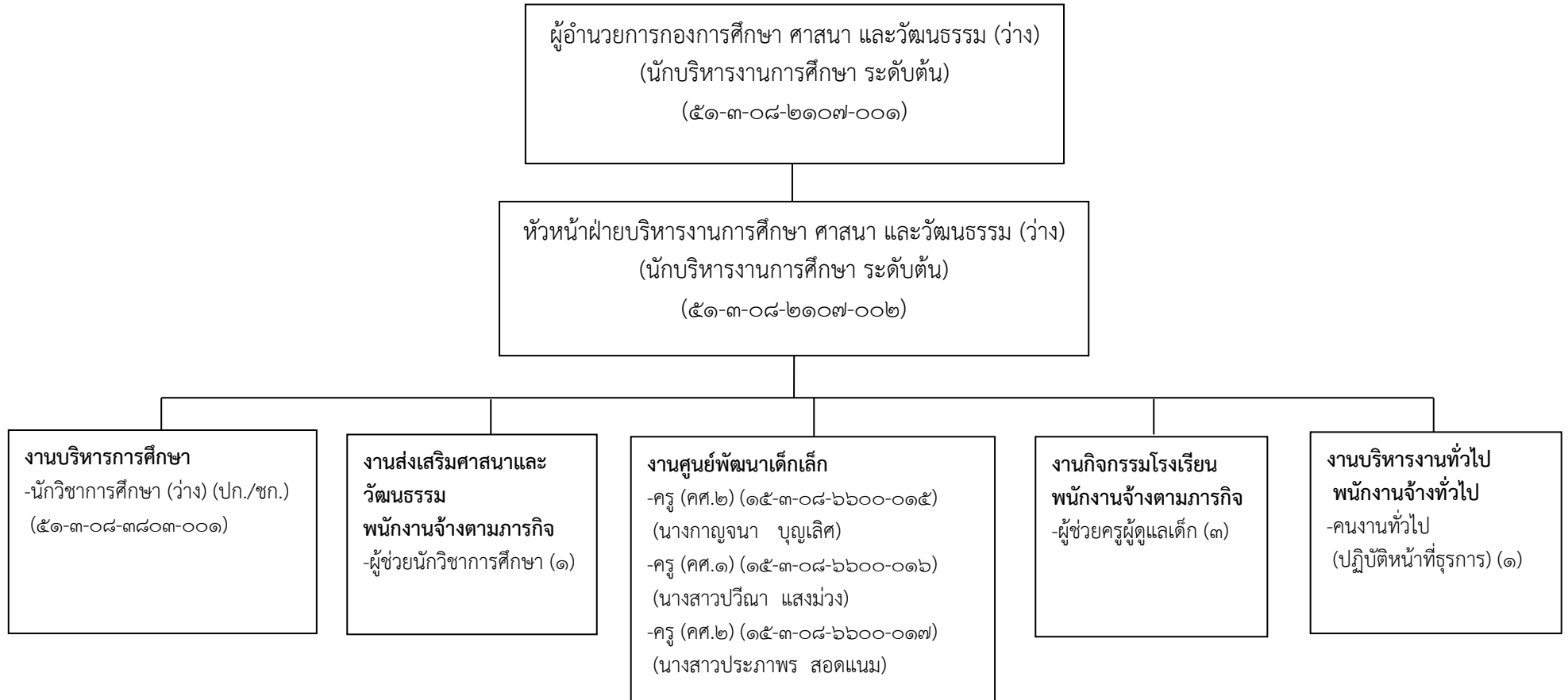
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ปง	ชง	อาวุโส				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	-	๒	-	-	๖	๑	๓	๒

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ปง	ชง	อาวุโส				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓	-	๒	๑๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ข้าราชการครู			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ปง	ชง	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-๒	๓	-	๔	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายวันชัย สนธิสัญญา	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๑,๔๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐
๒	นายกมล พันธุ์ปิ่น	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐
	สำนักปลัด อบต.											
	พนักงานส่วนตำบล											
๓	-	-	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๔	นางลัดดา พันธุ์ชื่น	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่าย บริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๗๔,๑๖๐
๕	น.ส.ร่าพึ่ง สุวรรณศิริ	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชก.	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๒๙,๗๖๐	-	-	-
๖	น.ส.วิสุทธิกัลยา พุ่มเจริญ	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๒๖,๐๘๐	-	-	-
๗	นางวาสนา สุริยันต์	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๙,๓๒๐	-	-	-
๘	นายสายลม พุฒนาราช	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	๕๔,๐๐๐	-	๓๖๕,๖๔๐
๙	-	-	๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง	๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
๑๐	น.ส.จารุวรรณ อุ้นเรือน	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐๗,๗๒๐	-	-	-
๑๑	-	-	๕๑-๓-๐๑-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง	๕๑-๓-๐๑-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	ลูกจ้างประจำ											
๑๒	นางจันทร์เพ็ญ ยิ้มอยู่	ปวช.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๔,๕๖๐	-	-	
๑๓	น.ส.สังเวียน อยู่ดี	ม.๖	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๒๐๓,๕๒๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
๑๔	น.ส.สร้อยยา แสงสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๕๕,๑๒๐	-	-	
๑๕	น.ส.สาริศา สร้อยวัน	ปริญญาตรี	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑๑๘,๑๖๐	-	-	
๑๖	น.ส.สุภาพร ทุมนาราช	ปริญญาตรี	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๒๐๑,๖๐๐	-	-	
๑๗	น.ส.มาริสสา อยู่ชัยซ้อน	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
๑๘	น.ส.พัชรินทร์ มั่งทอง	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๔,๑๖๐	-	-	
๑๙	น.ส.พัชรินทร์ เรืองสุข	ปวช.	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑๔๘,๓๒๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)											
๒๐	นายประสิทธิ์ แก่นเงิน	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๙,๕๒๐	-	-	
๒๑	นายขวัญชัย อินทมาน	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๐,๘๔๐	-	-	
๒๒	นายสมเกียรติ สีนวน	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๘,๔๐๐	-	-	
๒๓	นายธีรเชษฐ์ โรจนรัตน์	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๙,๐๐๐	-	-	
๒๔	นายสำเร็จ กลิ่นกลาหลง	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๘,๔๐๐	-	-	
๒๕	นายศราวุธ ช่อพุกษา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๒๖	นายพรชัย บุญโส	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๗	นายรัชชัย ชูวงศ์	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๘	นายสิริพัฒน์ นาคพวง	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๙	นายณัฐศาสตร์ ทองแพ	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๐	นายสุพจน์ ผลทอง	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๑	นายณัฐวุฒิ สิงห์ไพร	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๒	นายชำนาญ คลังผา	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	กองคลัง											
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๓	น.ส.ชนิษฐา ไชยสัจย์	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง นักบริหารงานคลัง	ต้น	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง นักบริหารงานคลัง	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๑,๒๔๐
๓๔	-	-	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน คลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน คลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่าง ๔๑๑,๖๐๐
๓๕	น.ส.นฤมล แยมกมล	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ชก.	๒๗๖,๙๖๐	-	-	
๓๖	นางพัชราภรณ์ ชัยพิบูลย์	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและ บัญชี	ชก.	๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและ บัญชี	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	
๓๗	น.ส.สุภัทรา แทนนอก	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	
๓๘	-	-	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
๓๙	น.ส.ปวีณา มั่นดี	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ	ปง.	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	
๔๐	น.ส.ปาลีรัตน์ นาคประสิทธิ์	ปวส.	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง.	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	ลูกจ้างประจำ											
๔๑	นางสุดารัตน์ กองกุ่ม	ปวส.	-	จพง.และบัญชี	-	-	จพง.และบัญชี	-	๒๖๒,๕๖๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
๔๒	น.ส.อภิญา เดชคง	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จหน.จัดเก็บรายได้	-	๑๔๔,๒๔๐	-	-	
๔๓	น.ส.อมรรัตน์ บัวลี	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จหน.การเงินและบัญชี	-	๑๒๙,๖๐๐	-	-	
๔๔	น.ส.เสาวลักษณ์ เรืองสุข	ปวช.	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จหน.พัสดุ	-	๑๔๗,๒๔๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๕	นายภาณุ อินผล	ปวส.	-	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่จัด มาตรน้ำประปา)	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๖	น.ส.วิไลลักษณ์ งามขำ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ ธุรการ)	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	กองช่าง											
	พนักงานส่วนตำบล											
๔๗	นายธาดา สนธิพันธ์	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๐,๙๒๐
๔๘	นายธีรศักดิ์ โรจนรัตน์	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๙๙,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๑๗,๖๔๐
๔๙	นายสุขเกษม บุญมีศิริกุล	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๗๕,๐๔๐	-	-	
๕๐	-	-	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างผังเมือง	ปง/ชง	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างผังเมือง	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
๕๑	-	-	๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
๕๒	นายณัฐภัทร สมสร้าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๕๐,๐๐๐	-	-	
๕๓	นายประทีป บัวลี	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)											
๕๔	นายวิชัย แก่นเงิน	ป.๗	-	ช่างก่อสร้าง	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	๑๖๐,๕๖๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๕	น.ส.ชลธิชา เอมมะ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ)	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๖	นางจุไร สิงโตทอง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๗	นายจักรพันธ์ ชำตระกูล	ป.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๘	นายณรงค์ศักดิ์ จานุกุล	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๙	นายประสงค์ หูไฉ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๐	น.ส.ภานิกัดค์ ทองแพ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๑	นายประเสริฐ ไกรยสุทธิ์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๒	นายองอาจ กระต่ายโพธิ์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๓	นายฉัตรชัย คลังผา	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๔	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๐	-	-	ว่าง
๖๕	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๐	-	-	ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองการศึกษา											
	พนักงานส่วนตำบล											
๖๖	-	-	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา(นัก บริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา(นัก บริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๖,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง ๔๓๘,๑๒๐
๖๗	-	-	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงาน การศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงาน การศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่าง ๔๑๑,๖๐๐
๖๘	-	-	๕๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๕๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๖๙	นางกาญจนา บุญเลิศ	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๕	ครู	คศ.๒	๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๕	ครู	คศ.๒	๓๒๒,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๔,๘๐๐
๗๐	น.ส.ปวีณา แสงม่วง	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๖	ครู	คศ.๑	๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๖	ครู	คศ.๑	๒๙๐,๒๘๐	-	-	
๗๑	น.ส.ประภาพร สอดแนม	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๗	ครู	คศ.๒	๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๗	ครู	คศ.๒	๒๗๕,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๑๖,๒๐๐
	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)											
๗๒	น.ส.สุพัตรา เพ็ชรพลอย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๙๔,๗๖๐	-	-	
๗๓	น.ส.เสาวรส งามขำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	-	๒๐๔,๒๔๐	-	-	
๗๔	น.ส.บุญยืน แสงสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	-	๒๓๘,๐๘๐	-	-	
๗๕	น.ส.เนตรดาว พุทธา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	-	๑๙๖,๓๒๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๗๖	น.ส.อารีญา มีชัยแสง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ ธุรการ)	-	-	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติ หน้าที่ธุรการ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรงต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้ไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง ได้ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ลงชื่อ)

(นางกิติพร แต่งชุ่ม)

นายยกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง

ที่ ๔๐๗/ ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจบริการประชาชน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- | | | | | |
|-----|---------------------|-----------|----------------------------|-------------------------|
| ๑.๑ | นางกิตติพร | แต่งช่อม | นายก อบต.โคกสำโรง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๑.๒ | นายวันชัย | สนธิสัญญา | ปลัด อบต.โคกสำโรง | เป็นกรรมการ |
| ๑.๓ | นายกมล | พันธ์ปิ่น | รองปลัด อบต.โคกสำโรง | เป็นกรรมการ |
| ๑.๔ | นายธาดา | สนธิพันธ์ | ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๑.๕ | นางสาวชนิษฐา | ไชยสัตย์ | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๑.๖ | นางลัดดา | พันธ์ชื่น | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๗ | นางสาววิสุทธิ์กัลยา | พุ่มเจริญ | นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นางกิตติพร แต่งช่อม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง

บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง อำเภอกอฉกรสำโรง จังหวัดลพบุรี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันที่ ๑๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เพื่อพิจารณา
- ๔.๑ พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง
อำเภอกอฉกรสำโรง จังหวัดลพบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ (ถ้ามี)

รายงานการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางกิติพร แต่งชุม	ประธานคณะกรรมการ	กิติพร แต่งชุม
๒	นายวันชัย สนธิสัญญา	กรรมการ	วันชัย สนธิสัญญา
๓	นายกมล พันธุ์ปิ่น	กรรมการ	กมล พันธุ์ปิ่น
๔	นายธาดา สนธิพันธ์	กรรมการ	ธาดา สนธิพันธ์
๕	นางสาวชนิษฐา ไชยสัตย์	กรรมการ	ชนิษฐา ไชยสัตย์
๖	นางลัดดา พันธุ์ชื่น	กรรมการเลขานุการ	ลัดดา พันธุ์ชื่น
๗	นางสาววิสุทธิกัลยา พุ่มเจริญ	ผู้ช่วยเลขานุการ	วิสุทธิกัลยา พุ่มเจริญ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ หลักเกณฑ์และแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประธาน

ขอให้ท่านปลัดได้ชี้แจงคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ปลัดฯ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรงมีคำสั่งที่ ๔๐๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และ ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างไว้ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งได้แจกให้คณะกรรมการทุกท่านแล้ว

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง -ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ การวิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประธานฯ
รองปลัด

การวิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ขอให้ท่านรองปลัดได้ชี้แจงในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของชุมชน และของรัฐ

การป้องกันและเสริมสร้างความความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น เหตุวาทภัย อัคคีภัย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมตามระบบประชาธิปไตย และตามสิทธิมนุษยชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน และเสริมสร้างสังคมที่มีคุณภาพ

การพัฒนาทางการศึกษา เพื่อให้เด็กเรียนมีคุณภาพทางการศึกษาที่ดี ประชาชนได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อดำเนินในชีวิตประจำวันการพัฒนาด้านสาธารณสุข เพื่อให้งานด้านสาธารณสุขมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีสุขภาพที่ดี ปราศจากโรคติดต่อ

การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคมและการส่งเสริมสุขภาพชุมชน เพื่อให้เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและประชาชนทั่วไป ได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพ เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ จัดให้มีกิจกรรมเพื่อความสามัคคีในชุมชน ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

การส่งเสริมด้านศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมด้านกีฬาและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน

การเพิ่มรายได้ พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้ประชาชนมีอาชีพเสริม และผู้มีรายได้น้อยมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน

การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค เช่น การก่อสร้าง ปรับปรุงถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ การจัดระบบคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกทาง ไฟฟ้าส่องสว่าง กำจัดวัชพืชข้างทาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

ชุมชน

การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค และการเกษตรอย่างเพียงพอ การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ อาคาร บ้านเรือน สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เช่น การอบรมพัฒนาความรู้ตรงตามสายงาน การใช้อุปกรณ์ในสำนักงาน มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต.ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการ ตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๗) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๘) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๙) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๑๐) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๑๑) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุข

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๘) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๙) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๑๐) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๗) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๘) การผังเมือง
- (๙) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๐) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๙) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๑๐) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๑๑) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๑๒) ให้มีตลาด
- (๑๓) การท่องเที่ยว
- (๑๔) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๕) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๑๖) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๓) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๕) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๖) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๗) การจัดการศึกษา
- (๘) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๖) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๘) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๘) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๑๐) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ (SWOT)

การใช้การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่โดยใช้รูปแบบการประเมินศักยภาพในการพัฒนาตำบลโคกสำโรง แบบ SWOT Analysis ก็ยังสามารถเน้นให้เห็นถึงความจำเป็น ความสำคัญ และความสอดคล้อง กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรงตามที่ได้กล่าวมาในข้างต้นได้ชัดเจนและเห็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strong=s)

๑) ผู้บริหารมีนโยบายในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สมบูรณ์ เพื่อรองรับความเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวในตำบลโคกสำโรง

๒) มีโครงข่ายการคมนาคมที่ดี สามารถเดินทางติดต่อได้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๓) มีเส้นทางเชื่อมต่อไปภาคเหนือ และภาคอีสาน จึงเป็นศูนย์กลางการคมนาคมในอนาคต

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) ยังไม่มีการประสานการทำงานร่วมกันที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมระหว่างหน่วยงานที่ให้บริการสาธารณะในท้องถิ่น

๒) งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมีจำกัด

๓) ถนนบางสายในตำบลยังชำรุดเป็นอันตรายต่อผู้สัญจร

โอกาส (Opportunity=O)

๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคมได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ เป็นอย่างดี เนื่องจากความต้องการเส้นทางการจราจรที่สะดวกต่อการสัญจรไปมา

๒) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น

๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์กรบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีความชำนาญและขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน

๒) นโยบายที่เปลี่ยนแปลงของรัฐบาล อาจขาดการพัฒนาหรือดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strong=s)

๑) หมู่บ้านในตำบลโคกสำโรง ทั้ง ๙ หมู่บ้าน มีกลุ่มอาชีพและชมรมต่างๆที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง สนับสนุนการรวมกลุ่ม ซึ่งได้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อประโยชน์ต่อท้องถิ่น ทำให้ท้องถิ่นเจริญก้าวหน้า

๒) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการศึกษา มีการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์สถานที่ บุคลากร ส่งผลให้ประชาชนมีทัศนคติและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓) มีการส่งเสริมการออกกำลังกายไม่ว่าจะเป็นสถานที่และอุปกรณ์การออกกำลังกาย

๔) มีอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบริการประชาชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ไม่มีแหล่งส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับเยาวชนที่ชัดเจน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ เป็นต้น
- ๒) การเรียนรู้วิถีชีวิต การใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ประชาชนยังให้ความสำคัญไม่มากนัก
- ๓) มีการว่างงานในชุมชน ปัญหาส่วนใหญ่เกิดมาจากผู้มีความรู้น้อยและผู้จบการศึกษาแล้วยังไม่มี

งานทำ

- ๔) ประชาชนและเยาวชนขาดความรู้ในด้านการดูแลสุขภาพ

โอกาส (Opportunity=O)

๑) มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่ให้ความรู้และความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน

๒) การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนได้มากยิ่งขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต ที่วิ วิทยุ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน

๒) ค่าครองชีพที่สูงขึ้น เนื่องจากต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นตามภาวะความผันผวนของเศรษฐกิจทั้งภายในประเทศและตลาดโลก

- ๓) โรคติดต่อ/เชื้อไวรัส ที่เกิดขึ้นใหม่ โดยไม่สามารถป้องกันหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทันทั่วทั้ง

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strong=s)

๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ในการดำเนินงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงจัดเตรียมสถานที่ศูนย์ อปพร. ประกอบกับมีบุคลากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งผลให้ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒) มีอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตตำบลทุกหมู่บ้าน (อปพร.) ที่กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบริการประชาชน

- ๓) การสื่อสาร/ความรวดเร็วในการช่วยเหลือในด้าน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) ประชาชนขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิต เช่น ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด การก่อความเดือดร้อนให้เกิดขึ้นในสังคม เป็นต้น

๒) ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเรือน เช่น ขยะมูลฝอย การต่อเติมอาคารที่ผิดกฎหมาย แผงรั้วขายสินค้าไม่เป็นระเบียบ เป็นต้น

- ๓) ปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติดที่มีเป็นจำนวนมาก

โอกาส (Opportunity=O)

๑) นโยบายด้านสังคมของรัฐบาล สามารถส่งเสริมสนับสนุนแนวทางการสร้างสังคมเข้มแข็งของคนในชาติให้อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันสมานฉันท์บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม

- ๒) นโยบายรัฐบาลในด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ปัญหาสภาพติด จากภายนอกประเทศ เพราะเป็นเส้นทางการขนถ่ายยาเสพติดที่สำคัญ

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strong=s)

๑) ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง ในรูปแบบท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และประวัติศาสตร์ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวตำบลโคกสำโรง

- ๒) มีสถานที่ในการรองรับและจำหน่ายสินค้า ได้แก่ ศูนย์จำหน่ายสินค้า OTOP ตำบลโคกสำโรง

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) การประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวในตำบลยังมีน้อย

- ๒) มาตรการส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าที่ระลึกและสินค้าที่ผลิตได้ภายในชุมชน ยังขาดแหล่งตลาด

กระจายสินค้า

โอกาส (Opportunity=O)

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๒) รัฐบาลมีนโยบายที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ

- ๓) เป็นศูนย์กลางการจำหน่ายสินค้า ทำให้เกิดการหมุนเวียนของเงินในพื้นที่

- ๔) การเป็นเมืองท่องเที่ยว ก่อให้เกิดรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่ประชาชนในตำบล เมื่อมี

นักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยว

- ๕) นโยบายรัฐบาลมีการกระตุ้นเศรษฐกิจให้ประชาชนสร้างอาชีพสร้างรายได้ในชุมชน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ภาวะเศรษฐกิจผันผวน ราคาน้ำมันที่แพงขึ้น ส่งผลให้ปริมาณนักท่องเที่ยวลดน้อยลง

๒) หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ยังขาดการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ตำบลเท่าที่ควร

- ๓) ยังขาดการประสานงานและร่วมมือกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแหล่งท่องเที่ยว

- ๔) งานควรวางสินค้าที่จัดบ่อยมากเกินไปส่งผลต่อการระบายสินค้าและรายได้ของผู้ประกอบการ

ภายในตำบล

๕) การเพิ่มขึ้นของห้างสรรพสินค้ารวมถึงร้านสะดวกซื้อขนาดใหญ่หลายแห่งส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการรายย่อยภายในตำบล

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strong=s)

- ๑) เจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย

- ๒) มีศูนย์กำจัดขยะมูลฝอยที่สามารถรองรับปริมาณขยะได้

- ๓) ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อม เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการนำเสนอบัญชีรายชื่อผู้ก่อมลพิษ

การร้องเรียนเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) มาตรการควบคุมดูแลการจัดเก็บขยะมูลฝอยยังขาดประสิทธิภาพ
- ๒) ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด รวมถึงปัญหาการทิ้งขยะไม่เป็นที่
- ๓) ขบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดในการจัดซื้อครุภัณฑ์เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) มีทรัพยากรธรรมชาติที่สวยงามและสมบูรณ์ในเขตตำบลโคกสำโรง
- ๓) ได้รับความสนใจและร่วมมือจากหน่วยงานท้องถิ่นในการร่วมกันจัดการ

เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ถนนภายในหมู่บ้านของประชาชนมีลักษณะคับแคบทำให้ยากต่อการเข้าไปนำขยะออกมาเพื่อนำไป

ทำลาย

- ๒) ในช่วงฤดูฝนเป็นอุปสรรคต่อเจ้าหน้าที่ทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดเก็บขยะ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strong=s)

- ๑) มีขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงามเป็นเอกลักษณ์
- ๒) มีต้นทุนทรัพยากรท้องถิ่นและภูมิปัญญาที่ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุน

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ไม่มีผู้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ของผู้สูงอายุทำให้ภูมิปัญญาบางอย่างขาดหายไปจากสังคม
- ๒) ประชาชนยังขาดความความรู้ ความเข้าใจในภูมิปัญญาท้องถิ่น และยังรับวัฒนธรรมตะวันตกทำให้

เด็กมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสม

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) หน่วยงานราชการและเอกชนให้ความสนใจในภูมิปัญญาท้องถิ่นในการ

จัดการรักษามรดกวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ทดการรวบรวมข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้ประชาชนและเยาวชนไม่ได้รับ

รับการสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๒) การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต ที่วี วิทยุ ตลอดจนค่านิยม

เกี่ยวกับการบริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strong=s)

- ๑) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง มีคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน พนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และมีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง
- ๒) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานเพื่อเกิดธรรมาภิบาลในองค์กร
- ๓) ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น
- ๔) มีการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน
- ๕) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนรวมในกิจกรรมของตำบล
- ๒) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทดแทนกันในกรณีขาดบุคลากร
- ๓) บุคลากรบางส่วนยังขาดความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ๔) บุคลากรยังขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ โดยปฏิบัติงานเฉพาะในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) การที่บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการอบรมและพัฒนาจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ
- ๒) มีการจัดประกวดการบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กร

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๒) ระเบียบกฎหมาย รวมถึงนโยบายจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคยังคงยึดรูปแบบการสั่งการจากบนลงล่างซึ่งขัดต่อหลักการพื้นฐานของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นการมีส่วนร่วม
- ๓) ความล่าช้าในการสนับสนุนงบประมาณ ความไม่ชัดเจน และความไม่จริงจังที่จะมีการจัดสรรงบประมาณการดำเนินงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายตามกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

เลขานุการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรงได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ โดยได้สรุป ดังนี้

สำนักงานปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษ ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่ง ศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางมหาดหลวง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการ ปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษา เครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับ แผนงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับการจัดการศึกษาทุกระดับ การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริม การวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบ การพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่ การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสั่งการ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคำพาน ภายใต้ภารกิจ ที่กำหนดจึงควร กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลัง (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ประธานฯ

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ขอให้คณะทำงานทุกท่านวิเคราะห์พิจารณาการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อบรรจุเข้าแผนอัตรากำลังสามปีประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล โคกสำโรง ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ ขอให้คณะทำงานร่วมกันวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ ความต้องการกำลังคนทั้งหมด และประเมินความต้องการอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับภารกิจ

ปลัด อบต.ฯ

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓) ไว้ ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์ กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งยังไม่ครอบคลุมภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง มีผู้เข้ามาติดต่อประสานงานในเรื่องต่างๆเป็นจำนวนมาก จึงขอเสนอ ๒ เรื่องดังต่อไปนี้

๑.การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เพิ่มงานบริหารงานทั่วไป ในกองช่าง กองคลัง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและการบริการประชาชนที่มาติดต่อราชการภายในตำบลโคกสำโรงได้รวดเร็ว

๒.ให้ย้ายคนงานทั่วไป ซึ่งปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป เช่น แยกหมสิ่งของ กวาดถนน ลากท่อระบายน้ำ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑๐ อัตรา ย้ายไปงานบริหารงานทั่วไป สังกัดกองช่าง เพื่อสะดวกต่อการควบคุมและสั่งการในการทำงาน

ปลัด อบต.ฯ

เบื้องต้นได้สรุปและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มาเพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการได้พิจารณา โดยได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและจัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในอนาคต ระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจปริมาณงานและค้ำค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ช่วยกันพิจารณาความเหมาะสมเพื่อไม่ให้กระทบต่อการบริหารงานบุคคลและงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละปี

เลขานุการ

เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่าน ดิฉันขอเรียนให้ทราบปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ๓๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๘ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๒๐ อัตรา รวมทั้งหมด ๗๖ อัตรา รายละเอียดดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.สำนักปลัด								
๑.หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.นิติกรชำนาญการ (๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (ปง./ขง.) (๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๘.เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.สำนักปลัด (ต่อ)								
๙.เจ้าพนักงานสุขาภิบาลปฏิบัติงาน(ปง./ชง.) (๕๑-๓-๐๑-๔๖๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
๑.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.พนักงานขับรถยนต์	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑.คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๒.กองคลัง								
๑.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.กองคลัง (ต่อ)								
๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ (๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นักวิชาการคลังชำนาญการ (๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง) (๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗.เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน (๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๑.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑.คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่จัดมาตรฐาน้ำประปา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓. กองช่าง								
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน (๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นายช่างผังเมือง (ปง./ชง.) (๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. ช่างก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑. คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. คนงานทั่วไป	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓.นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๕๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔.ครู (คศ.๒) (๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.ครู (คศ.๑) (๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.ครู (คศ.๒) (๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑.คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๖	๗๖	๗๖	๗๖	-	-	-	

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบ ให้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
(ไม่มี)

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ลัดดา พันธุ์ชื่น ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางลัดดา พันธุ์ชื่น)
เลขานุการคณะทำงาน

(ลงชื่อ) กิติพร แต่งชุ่ม ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางกิติพร แต่งชุ่ม)
ประธานคณะทำงาน