****

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2**

**(ตามมติ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ในคราวประชุมครั้งที่ 10/2566 เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2566)**

**องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ**

**อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร**

**คำนำ**

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 เพื่อให้สอดคล้อง กับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และหนังสืออำเภอเลิงนกทา ที่ ยส 0023.15/ว 2576 ลงวันที่ 26 ตุลาคม 2566 เรื่อง การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่ง (ผู้มีทักษะ) และจ้างเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจอ(ผู้มีทักษะ) ในคราวเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร และการจัดสรรงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระยะเวลา 3 ปี (ปีงบประมาณ 2567 – 2569) และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โคกสำราญ ให้เหมาะสมต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ

พฤศจิกายน 2566

**สารบัญ**

**เรื่อง หน้า**

1. หลักการและเหตุผล ............................................................................................................... 1

2 วัตถุประสงค์ …………………………………………………………………………….……………………….……… 2

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ……………….…………………………..………………. 3

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ……....….. 14

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ........................................................... 24

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ............................ 29

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ............ 29

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ......................................................................................... 31

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ................................................. 42

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี …….………………….…….… 53

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ....................... 61

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ………………………......................... 70

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง .... 72

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2**

**องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร**

**.....................................................**

**1. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ครั้งที่ 10/2566   
เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2566 เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่ง (ผู้มีทักษะ) และให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 พร้อมทั้งให้จ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ในคราวเดียวกัน

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ จึงได้จัดทำ  
แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2 ขึ้น

**2. วัตถุประสงค์**

**๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.1.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

๒.1.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ๒.1.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ

๒.1.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.1.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2.2.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือ ในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

**3. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

**3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

**The State Auditor’s Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา**  ให้ความหมายของการ วางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

**ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

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

**กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุ

วัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

**จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้**

**3.2 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูล ที่ สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ 1 Strategic objective**: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล โคกสำราญ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคน ให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

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

**กระจกด้านที่ 2 Supply pressure**: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ได้กำหนดอัตรากำลังใน แต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

9.1 เงินเดือน

9.2 เงินประจำตำแหน่ง

9.3 เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

9.4 เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)

- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

- เงินเพิ่มสําหรับตําแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)

- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา 3 ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

1. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ 12 เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม 1 ขั้น

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน**  **(1)** | **เงินตำแหน่ง**  **(2)** | **เงินตอบแทนอื่น**  **(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ 1 ขั้น)** | | | **ค่าใช่จ่ายรวม** | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| วิชาการ  มีคนครอง | 1 เดือน | 30,220 | - | - | 1,120 | 1,110 | 1,110 | - | - | - |
| 12 เดือน | 362,640 | - | - | 13,440 | 13,320 | 13,320 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 362,640 | | | 13,440 | 13,320 | 13,320 | 376,080 | 389,400 | 402,720 |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน**  **(1)** | **เงินตำแหน่ง**  **(2)** | **เงินตอบแทนอื่น**  **(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง)**  **(1 ขั้นต่ำสุด+1 ขั้นสูงสุด)/2** | | | **ค่าใช่จ่ายรวม** | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| วิชาการ  (ว่าง) | ขั้นต่ำสุด | 9,740 | - | - | 10,250-9,740=510  49,480-47,990=1490  (510+1490)/2 = 1000 | | | - | - | - |
| ขั้นสูงสุด | 49,480 | - | - | - |
| ค่ากลาง | 29,610 | - | - | - |
| 12เดือน | 355,320 | - | - | 1,000 x 12 = 12,000 | | | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 355,320 | | | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 |

2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ 12 เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ 12 เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม 1 ขั้น

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน**  **(1)** | **เงินตำแหน่ง**  **(2)** | **เงินตอบแทนอื่น**  **(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ 1 ขั้น)** | | | **ค่าใช่จ่ายรวม** | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| ปลัดกลาง  (มีเงินตำแหน่ง) | ต่อเดือน | 43,300 | 7,000 | 7,000 | 1,630 | 1,630 | 1,640 | - | - | - |
| 12เดือน | 519,600 | 84,000 | 84,000 | 19,560 | 19,560 | 19,680 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 687,600 | | | 19,560 | 19,560 | 19,680 | 707,160 | 726,720 | 746,400 |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน**  **(1)** | **เงินตำแหน่ง**  **(2)** | **เงินตอบแทนอื่น**  **(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง)**  **(1 ขั้นต่ำสุด+1 ขั้นสูงสุด)/2** | | | **ค่าใช่จ่ายรวม** | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| ปลัดกลาง  (ว่าง) | ขั้นต่ำสุด | 22,700 | 7,000 | 7,000 | 23,830-22,700=1,130  68,640-66,490=2,150  (1,130+2,150)/2 = 1,640 | | | - | - | - |
| ขั้นสูงสุด | 68,640 | - | - | - |
| ค่ากลาง | 45670 | - | - | - |
| 12เดือน | 548,040 | 84,000 | 84,000 | 1,640 x 12 = 19,680 | | | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 716,040 | | | 19,680 | 19,680 | 19,680 | 735,720 | 755,400 | 775,080 |

3. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.1 และ  
ขั้นสูงของ คศ.2 รวมกันหารสองคูณ 12 เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.2 และ ขั้นสูง คศ.3 รวมกันหารสองคูณ 12) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ 6 ของเงินเดือน

4. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม 1 – 3 โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

5. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก  
ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ 4 ของค่าตอบแทน

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| รายการ | รวม | เงินเดือน  (1) | เงินตำแหน่ง  (2) | เงินตอบแทนอื่น  (3) | เงินเพิ่มขึ้น  (คูณ 4 % ปัดฐาน 10) | | | ค่าใช่จ่ายรวม | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| ผช.... | 1เดือน | 15,000 | - | - | 600 | 630 | 650 | - | - | - |
| 12เดือน | 180,000 | - | - | 7,200 | 7,560 | 7,800 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 180000 | | | 7200 | 7560 | 7800 | 187200 | 197760 | 202560 |
| รายการ | รวม | เงินเดือน  (1) | เงินตำแหน่ง  (2) | เงินตอบแทนอื่น  (3) | เงินเพิ่มขึ้น  (คูณ 4 % ปัดฐาน 10) | | | ค่าใช่จ่ายรวม | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| ผช....  (ปวส.) | 1เดือน | 11,500 | - | - | 460 | 480 | 500 | - | - | - |
| 12เดือน | 138,000 | - | - | 5,520 | 5,760 | 6,000 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 138,000 | | | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 143,520 | 149,280 | 155,280 |

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| รายการ | รวม | เงินเดือน  (1) | เงินตำแหน่ง  (2) | เงินตอบแทนอื่น  (3) | เงินเพิ่มขึ้น | | | ค่าใช่จ่ายรวม | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| พนักงานจ้างทั่วไป | 1เดือน | 9,000 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 12เดือน | 108,000 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 108,000 | | | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ 9,400 บาท ค่าครองชีพ 2,000 บาท   
ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ  
จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน 14,850 บาท (กรมจ่ายให้ 9,400 ท้องถิ่นจ่าย 5,450 และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| รายการ | รวม | เงินเดือน  (1) | รัฐจัดสรร | อบต.จ่าย | เงินเพิ่มขึ้น  (คูณ 4 % ปัดฐาน 10) | | | ค่าใช่จ่ายรวม | | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| นาง ก  ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | 1เดือน | 14,850 | 9,400 | 5,450 | 600 | 620 | 650 | - | - | - |
| 12เดือน | - | - | 65,400 | 7,200 | 7,440 | 7,800 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 65,400 | | | 7,200 | 7,440 | 7,800 | 72,600 | 80,040 | 87,840 |

6. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

**กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE)**: เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

* + **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
    - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
    - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
    - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
  + **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
    - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล  
      โคกสำราญ
    - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย  
      สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
    - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า 230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที**

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น 1,380 x 60 จะได้ 82,800 นาที

**กระจกด้านที่ 4 Driver**: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
โคกสำราญ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues**: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

**ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 7 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

**ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ  
เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

**มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล โคกสำราญ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 7 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ 6 Benchmarking**: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างมิ่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลสามแยก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างมิ่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลสามแยก ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ปริมาณคนที่มใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และรับโอน คาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2567 – 2569 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และการรับโอน ซึ่งจะทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ยกเว้นในส่วนของงานการแพทย์ฉุกเฉิน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ มีรถกู้ชีพ เพื่อให้บริการการแพทย์ฉุกเฉิน แต่ปัจจุบันยังไม่มีบุคลากรประจำรถและปฏิบัติงานด้านนี้ ประกอบกับ ก.กลาง เพิ่งกำหนดบุคลการที่ปฏิบัติงาน ด้านนี้ในสายวิชาการ และสายทั่วไป คือ ตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ และเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ ดังนั้น ในอนาคตอาจจำเป็นต้องมีบุคลากรเพื่อให้บริการทางด้านนี้ อย่างมีคุณภาพ ในสองตำแหน่งนี้ เพื่อปฏิบัติงานและรองรับภารกิจถ่ายโอน

**3.3**  **ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญโดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

3.3.7 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

## 3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖7 – ๒๕๖9

3.4.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.4.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ

3.4.2.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร

3.4.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

3.4.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| วัน เดือน ปี | รายการที่ดำเนินการ | หมายเหตุ |
| พฤษภาคม 2566 | จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน | อบต.สร้างมิ่ง  อบต.สามแยก |
| พฤษภาคม – กรกฎาคม 2566 | แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง  ประชุมคณะกรรมการ | ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญ ของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม |
| สิงหาคม 2566 | ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ  ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา | เสนอ ก.อบต.จังหวัดยโสธร |
| กันยายน 2566 | ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ | ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง  มีผล 1 ตุลาคม 2566 |
| 1 ตุลาคม 2566 | แผนอัตรากำลัง 3 ปี มีผลบังคับใช้ | อบต.โคกสำราญ ใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 |

**4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

จากการ สํารวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)  
แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง เช่น

**ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ**

**1. วิสัยทัศน์การพัฒนา**

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ “โคกสำราญถิ่นวิถีอิสาน การเกษตรปลอดภัย ก้าวไกลสู่สากล”

**2. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ โดยจัดลำดับความสำคัญดังนี้**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ยุทธศาสตร์** | **แนวทางการพัฒนา** |
| 1 | การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน | 1.1 การพัฒนาด้านการคมนาคม  1.2 การพัฒนาด้านการสาธารณูปโภค |
| 2 | การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจฐานราก | 2.1 การพัฒนาด้านการเกษตร  2.2 การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์  2.3 การพัฒนาด้านการศึกษา  2.4 การพัฒนาด้านการสาธารณสุข  2.5 การพัฒนาด้านเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน  2.6 การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ |
| 3 | การพัฒนาด้านสังคม | 3.1 การพัฒนาด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน  3.2 การพัฒนาด้านการรักษาความสงบภายใน |
| 4 | การพัฒนาการวางแผนส่งเสริมการท่องเที่ยว | 4.1 การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว  4.2 การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน |
| 5 | การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | การพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| 6 | การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น | การพัฒนาด้านศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ |
| 7 | การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | 7.1 การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการที่ดี  7.2 การพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรท้องถิ่น |
| 8 | การพัฒนาการส่งเสริมประชาธิปไตย และกระบวนการประชาสังคมและพลเมือง | การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมทางการเมือง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข |

**สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดย แบ่งออก เป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้**

**1) ปัญหาความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

**สภาพปัญหา**

1. ถนน

2. ไฟฟ้า

3. การระบายน้ำ

**สาเหตุ**

1. ถนนชำรุด เป็นหลุมบ่อ มีน้ำท่วมชังในฤดูฝน

2. ถนนแคบ สัญจรลำบาก

3. ไฟฟ้าส่องสว่างยังไม่ทั่วถึง ลำบากในการเดินทางกลางคืน

4. ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่

5. ถนนที่ไม่มีทางระบาย มีน้ำท่วมขังในฤดูฝน

6. ระบายอุดตัน มีน้ำท่วมขังในฤดูฝน

7. ถมพื้นบ้านสูงกว่าระดับถนน

**2) ปัญหาความต้องการด้านเศรษฐกิจ**

**สภาพปัญหา**

1. รายได้น้อย ไม่พอใช้จ่าย

2. หนี้สิน

**สาเหตุ**

1. สินค้าการเกษตร ราคาต่ำ ต้นทุนการผลิตสูง

2. ประชาชนว่างงาน ไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูทำนา

3. ขาดทุนสำรองในการประกอบอาชีพ

4. สินค้าพื้นเมือง ยังไม่ได้มาตรฐาน ขายได้น้อย

5. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าพื้นเมือง

6. กลุ่มอาชีพ ขาดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน

7. การส่งเสริมอาชีพ ยังไม่ตรงความต้องการที่แท้จริง

8. ประชาชนว่างงาน ไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูทำนา

9. การเล่นพนัน

**3) ปัญหาความต้องการด้านสังคมและคุณภาพชีวิต**

**สภาพปัญหา**

1. ยาเสพติด

2. ด้านสวัสดิการและสุขภาพอนามัย

3. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

4. ปัญหาครอบครัว

5. การมีส่วนร่วมในสังคม

**สาเหตุ**

1. การแพร่ระบาดของยาเสพติด ในเยาวชนเพิ่มขึ้น

2. ประชาชนว่างงาน ไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูทำนา

3. เล่นการพนัน มีหนี้สิน

4. การดูแลเด็ก คนชรา ผู้พิการ ด้านสุขภาพไม่ทั่วถึง

5. ขาดการออกกำลังกาย กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพมีน้อย

6. งบประมาณด้านกีฬามีน้อย

7. การรักษาความสะอาด ไม่มากพอ

8. ศึกคะนอง ทะเลาะวิวาท แข่งรถมอเตอร์ไซค์

9. ลักเล็กขโมยน้อย

10. การไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร อย่างเคร่งครัด

11. เด็กไม่ได้อยู่กับพ่อแม่ ขาดความอบอุ่น

12. การตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร

13. ก่อความรุนแรงในเด็ก สตรี และคนชรา

14. ประขาชนร่วมกิจกรรมในหมู่บ้าน /ชุมชน จำนวนน้อย

15. การร่วมแสดงความคิดเห็นในการประชุม จำนวนน้อย

**4) ปัญหาความต้องการด้านการการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น**

**สภาพปัญหา**

1. การศึกษาก่อนวัยเรียน

2. ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

**สาเหตุ**

1. จำนวนเด็กเพิ่มขึ้น บุคลากรมีน้อยดูแลไม่ทั่วถึง

2. สถานที่ ไม่พอเพียง บางแห่งชำรุดทรุดโทรม

3. ประชาชนขาดความภูมิใจ ในวัฒนธรรมท้องถิ่น

4. การส่งเสริม การอนุรักษ์ สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ยังมีน้อย

5. เด็กและเยาวชน ไม่ได้รับการศึกษาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

6. การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ชัดเจน ขาคความต่อเนื่อง

**5) ปัญหาความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**สภาพปัญหา**

1. การทิ้งขยะในที่สาธารณะ ถนน ลำห้วย

2. การใช้สารเคมีกำจัดวัชพืช

3. การรักษาความสะอาดในครัวเรือน

**สาเหตุ**

1. ขาดจิตสำนึกที่ดี ในการจัดการขยะด้วยตนเอง

2. ไม่มีการคัดแยกขยะในครัวเรือน

3. ทิ้งถุงพลาสติกเกลื่อนกลาด

4. ถังขยะในหมู่บ้านไม่เพียงพอ

5. ตกค้างในดิน และแหล่งน้ำ กระทบต่อสัตว์น้ำ การเลี้ยงสัตว์

6. สะสมในพืช กระทบต่อคน

7. การระบายน้ำทิ้งจากครัวเรือน ส่งกลิ่นเหม็น และลงสู่แหล่งน้ำ

8. การกำจัดขยะและ การทำความสะอาดครัวเรือนไม่เพียงพอ

**การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ**

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ใช้หลักบันได 8 ขั้น

**การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ**

**แบบบันได 8 ขั้น**

**บันไดขั้นที่ 1 การวางแผนงาน**

**องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย**

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากําลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖7 – ๒๕๖9 ซึ่งประกอบด้วย

1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ เป็น ประธานกรรมการ

2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ” กรรมการ

3. ผู้อำนวยการกองคลัง ” กรรมการ

4. ผู้อำนวยการกองช่าง ” กรรมการ

5. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ” กรรมการ

6. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ” กรรมการ

7. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร ” กรรมการ

8. หัวหน้าสำนักปลัด ” กรรมการ/เลขานุการ

9. นักทรัพยากรบุคคล ” ผู้ช่วยเลขานุการ

**คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้**

1. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองสวนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องคกรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ

2. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตําแหนง และระดับตําแหนงใหเหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจําเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตําแหนงให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ

๖. จัดทำกรอบอัตรากําลัง ๓ ป โดยภาระคาใชจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตองไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

**บันไดขั้นที่ 2 การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ**

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ดังนี้

**# ยุทธศาสตร์ที่ 1 มาตรฐานการคมนาคม #**

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ   
โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

**# ยุทธศาสตร์ที่ 2 ประชาชนมีคุณภาพ #**

- การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจาก  
ยาเสพติด ปลอดผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ

สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

**# ยุทธศาสตร์ที่ 3 เกษตรกรรมยั่งยืน #**

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน

การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนว

ทฤษฏีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน

ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

**# ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการโปร่งใส #**

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

**บันไดขั้นที่ 3 การเก็บข้อมูลยุทธศาตร์และภารกิจของหน่วยงาน**

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ  
จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ   
มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ 7 ส่วนราชการ

**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์**

**องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **เป้าประสงค์** | **ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1**  **มาตรฐานคมนาคม** | - พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย ไฟฟ้าส่องสว่างในชุมชน บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้าน เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน | - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต.  - ผอ.กองช่าง  - นักวิเคราะห์ฯ  - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างโยธา  - นายช่างไฟฟ้า/ผช.นายช่างไฟฟ้า  - จพง.ประปา  - จพง.ธุรการ/ ผช.จพง.ธุรการ กองช่าง |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 2**  **ประชาชนมีคุณภาพ** | - ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่ | - ปลัด อบต. –รองปลัด อบต.  - ผอ.กองสาธารณสุข  - จพง.สาธารณสุข  - พนักงานขับรถยนต์ (EMS)  - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)  - คนงานประจำรถขยะ  - คนงาน (ประจำรถ EMS)  - คนงาน (กองสาธารณสุขฯ) |
| - ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และสิ่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาชนนอกสถานศึกษา | - ปลัด อบต.  - รองปลัด อบต.  - ผอ.กองการศึกษา  - นักวิชาการศึกษา  - ครู /ผช.ครู/ ผดด  - คนงาน (กองการศึกษาฯ) |
| - การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส | - ปลัด อบต.  - รองปลัด อบต.  - นักพัฒนาชุมชน  - คนงาน |
| - การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ | - ปลัด อบต. – รองปลัด อบต.  - ผอ.กองช่าง - วิศกรโยธา  - นายช่างโยธา  - นายช่างไฟฟ้า  - จพง.ประปา  - จพง.ธุรการ/ผช.จพง.ธุรการ กองช่าง  - ผช.นายช่างโยธา  - จพง.ป้องกันฯ |

**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์**

**องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **เป้าประสงค์** | **ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3**  **เกษตรกรรมยั่งยืน** | - ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฏีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสิ้นค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร | - ปลัด อบต.  - รองปลัด อบต.  - ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร  - หน.สำนักปลัด  - นักพัฒนาชุมชน  - คนงาน(กองส่งเสริมการเกษตร) |
| - พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ | - ปลัด อบต.  - รองปลัด อบต.  - ผอ.กองช่าง  - นักวิเคราะห์ฯ  - นายช่างโยธา  - จพง.ธุรการ กองช่าง  - ผช.นายช่างโยธา |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4**  **บริหารจัดการโปร่งใส** | - พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร ในสังกัด | - ปลัด อบต.  - รองปลัด อบต.  - หัวหน้าสำนักปลัด  - นิติกร  - นักทรัพยากรบุคคล |
| - สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ | - ปลัด อบต.  - รองปลัด อบต.  - ผอ.กองคลัง  - นักวิชาการเงินฯ  - นักวิชาการพัสดุ  - นักวิชาการจัดเก็บรายได้  - นักวิชาการตรวจสอบภายใน  - ผช.จพง.พัสดุ  - ผช.จพง.จัดเก็บรายได้  - ผช.จพง.การเงินฯ |
| - รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล | - พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ |

**บันไดขั้นที่ 4 การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง**

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา 3 ปี

**บันไดขั้นที่ 5 การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน**

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ มีภารกิจ ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาแล้ว อาจจะต้องมีการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มในอนาคต เพื่อตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้น

**บันไดขั้นที่ 6 การพิจารณาอุปทานกำลังคน**

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ดังนี้

จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง 2567 – 2569

บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง 3 ปีนี้ มีพนักงานครูที่จะเกษียณอายุ จำนวน 1 ราย กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน 3 ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

1. ก่อนการเกษียณ 60 วัน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณ ใน 1 ตุลาคม ของปีที่เกษียณ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

2. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ 1 องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน 60 วัน (รวมข้อ 1 และ ข้อ 2 ได้ 120 วัน)

3. หากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ 1 และ 2 แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

**บันไดขั้นที่ 7 การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง**

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ดังนี้

* **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
* สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
* สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
* สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
* สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
* **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
* กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
* กลุ่มงานสนับสนุน
* กลุ่มงานช่าง
* **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล  
  ขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

**บันไดขั้นที่ 8 คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ**

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 5 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบล โคกสำราญ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2542 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2566 – 2570 โดยใช้ SWOT ดังนี้

* **จุดแข็ง (Strengths)**

**1) ด้านเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐาน**

๑. พื้นที่เพื่อการเกษตรมีมาก มีวัตถุดิบด้านการเกษตร

๒. เป็นแหล่งผลิตสินค้าหัตถกรรมพื้นเมือง เช่น กลุ่มทอผ้า กลุ่มจักสาน เป็นต้น

3. มีแรงงานจำนวนมาก และสามารถพัฒนาเป็นแรงงานฝีมือได้

4. เส้นทางคมนาคมสะดวกเข้าถึงทุกหมู่บ้าน

5. มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน และ มีน้ำประปาเข้าถึงทุกหมู่บ้าน

6. การไปรษณีย์ บริการได้ทั่วถึง และมีโทรศัพท์มือถือ เข้าถึงทุกหมู่บ้าน

๗. มีสนามบินเก่า ของกองทัพบก ซึ่งรอรับการสนับสนุน เพื่อพัฒนาเป็นสนามบินพาณิชย์ต่อไป

**๒) ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต**

1. เป็นสังคมเกษตรและชนบทที่เอื้ออาทร

2. มีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ที่สืบทอดกันมายาวนาน ได้แก่ เผ่าญ้อ ๕ หมู่บ้าน

3. มีปราชญ์ชาวบ้านหลายๆด้าน มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมายาวนาน

4. มีสถานบริการด้านสาธารณสุขประจำตำบล สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพียงพอกับประชากร

5. มีอาชีพเสริมที่สามารถทำกันได้ตลอดทั้งปี

๖. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่สามารถติดต่อประสานงานได้ทุกเรื่อง

**๓) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๑. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ เก็บกักน้ำได้ตลอดปี

2. ปริมาณน้ำฝนตกเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ตีพอสำหรับการทำนาทุกปี

๓. มีป่าไม้ชุมชนยังคงความอุดมสมบูรณ์ ในหลายหมู่บ้าน

* **จุดอ่อน (Weaknesses)**

๑. มีพื้นที่ติดกับลำห้วยต่างๆทุกหมู่บ้าน และเป็นที่ราบลุ่ม ทำให้เกิดน้ำท่วมในฤดูน้ำหลากเป็นเหตุให้เกิดน้ำท่วมพืชผลทางเกษตรของเกษตรกร ได้รับความเสียหายบางส่วน และบางปีฝนไม่ตกตามฤดูกาลทำให้เกิดภัยแล้ง

2. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม ดอน สภาพดินเป็นดินเหนียว ดินทราย ขาดความอุดมสมบูรณ์เป็นบางพื้นที่มีสภาพโดยทั่วไปแห้งแล้ง พื้นที่ทำการเกษตรไม่ได้ผลเท่าที่ควร

๓. ความขัดแย้งภายในหมู่บ้าน ตำบล เป็นปัจจัยหนึ่งที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนา

4. การมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนอยู่ในระดับต่ำ

5. การว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

๖. รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

๗. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ ต่อการพัฒนา ไม่ครอบคลุมทุกด้าน

* **โอกาส (Opportunities)**

๑. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากรงบประมาณ การตัดสินในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการแทน

๒. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีศักยภาพมากขึ้น และผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

๓. องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัว และเกิดพัฒนาในทุกด้าน

๔. หน่วยงานราชการมีการกระจายงบประมาณลงสู่ชุมชนมากขึ้น

๕. มีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก ทำให้การขนส่งสินค้า และการเดินทางสะดวก รวดเร็ว

6. อยู่ใกล้แหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรและมีตลาดรับซื้อผลผลิตตลอดปี

7. องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถตั้งงบประมาณสนับสนุนชุมชนได้ตรงความต้องการ

8. หน่วยงานราชการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้สู่ชุมชน

๙. ประชาชนได้รับการฝึกอบรม ศึกษาความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ มากยิ่งขึ้น

๑๐. ประชาชนได้รับการดูแลและมีสวัสดิการทางด้านสุขภาพอย่างทั่วถึง

* **อุปสรรค (Threats)**

๑. ประชาชนเกิดค่านิยมว่ารัฐต้องช่วยเหลือชุมขน ทำให้ชุมชนขาดการมีส่วนร่วมหรือช่วยเหลือตนเอง

2. ภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ฝนแล้ง ลมพายุ โรคระบาด เป็นต้น

3. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ต้นทุนการผลิตราคาสูง

5. ขั้นตอนของทางราชการในการให้การช่วยเหลือสนับสนุนขุมชนหรือครัวเรือนมีความซับซ้อน ยุ่งยาก ล่าช้า

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2542 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

**5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(2) การสาธารณูปการ

(3) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(4) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(5) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(6) การจัดให้มีตลาดชุมชน

(7) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

**5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดการศึกษา

(2) การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(3) การป้องกัน การบำบัดโรค ระงับโรคติดต่อ และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(4) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

(5) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(7) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(8) การจัดให้มีฌาปนสถาน

(9) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(10) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(11) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภาพของประชาชน

(2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(3) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(4) การผังเมือง

(5) จัดให้มีที่จอดรถ

(6) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในเขตตำบล

(7) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล

(8) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

(9) การควบคุมอาคาร

**5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนา

อำเภอ และจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(2) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(3) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร

(4) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(5) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

**5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(2) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) การจัดการศึกษา

(2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(4) การศึกษา การบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องงถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสากิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญมีภารกิจหลักและภากิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

**ภารกิจหลัก**

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคที่ดีพอต่อความต้องการของประชาชน

2. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพและการรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนตามแนวทางปฏิบัติของ " ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง "

๓. ส่งเสริมด้านการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

4. เสริมสร้างขีดความสามารถของชุมชนในการพัฒนาเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม

๕. พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี สะอาด สวยงาม และปลอดภัย รณรงค์และป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีสภาพที่สมดุล และยั่งยืน

๖. ส่งเสริมด้านศาสนาและฟื้นฟูอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น

๗. ส่งเสริมการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อบริการประชาชน

8. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

**ภารกิจรอง**

1. การส่งเสริมการเกษตร

2. การส่งเสริมให้เกษตรกรในพื้นที่ใช้ปุ๋ยอินทรีย์ในการทำการเกษตรกรรม

**7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลเป็น ประเภทสามัญ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2562 และตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2563 เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2563 สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 44) พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2563 กำหนดให้สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรกจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดหน่วยตรวจสอบภายในเพิ่ม จึงประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 ส่วนราชการ ได้แก่

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

2. กองคลัง

3. กองช่าง

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

6. กองส่งเสริมการเกษตร

7. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ มีกรอบอัตรากำลัง ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน 27 อัตรา พนักงานครู อบต. จำนวน 15 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 18 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 25 อัตรา กรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น จำนวน 85 อัตรา

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ 10/2566 เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2566 เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่ง (ผู้มีทักษะ) และให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ครั้งที่ 2 พร้อมทั้งให้จ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ในคราวเดียวกัน ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร มีมติ- 30 กันยายน 2569ดังนี้

1. สำนักปลัด ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่ง (ผู้มีทักษะ) จำนวน 1 อัตรา ดังนี้

1.1 ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) จำนวน 1 อัตรา

2. กองช่าง ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่ง (ผู้มีทักษะ) จำนวน 1 อัตรา ดังนี้

2.1 ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานผลิตน้ำประปา เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งพนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ) จำนวน 1 อัตรา

3. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่ง (ผู้มีทักษะ) จำนวน 1 อัตรา ดังนี้

3.1 ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก เป็นพนักงานจ้าง ตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน 1 อัตรา

ดังนั้น จึงมีกรอบอัตรากำลัง ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน 27 อัตรา พนักงานครู อบต. จำนวน 15 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 21 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 22 อัตรา กรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น จำนวน 85 อัตรา

**8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**8.1 โครงสร้าง**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
| **1. สำนักปลัด อบต.**  1.1 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ   * งานนโยบายและแผนพัฒนา * งานวิชาการ * งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ * งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ * งานงบประมาณ   1.2 งานนิติการ  - งานกฎหมายและนิติกรรม  - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง  - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์  - งานข้อบัญญัติ อบต. และระเบียบ  1.3 งานสวัสดิการสังคม  - งานพัฒนาสังคม สวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน  - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ  - งานจัดระเบียบชุมชน  - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส  - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี  - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์  - งานบริการข้อมูลสถิติ | **1. สำนักปลัด อบต.**  1.1 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ   * งานนโยบายและแผนพัฒนา * งานวิชาการ * งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ * งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ * งานงบประมาณ   1.2 งานนิติการ  - งานกฎหมายและนิติกรรม  - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง  - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์  - งานข้อบัญญัติ อบต. และระเบียบ  1.3 งานสวัสดิการสังคม  - งานพัฒนาสังคม สวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน  - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ  - งานจัดระเบียบชุมชน  - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส  - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี  - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์  - งานบริการข้อมูลสถิติ |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
| 1.4 งานการเจ้าหน้าที่  - งานบริหารงานบุคคลของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง  - งานจัดตั้งส่วนราชการ ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ  - งานกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานการสรรหา  - งานบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติและระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ  1.5 งานเทศกิจ  - งานเทศกิจ  - งานรักษาความสงบเรียบร้อย  - งานสนับสนุนและบริการ  **1.1 ฝ่ายอำนวยการ**  1.1.1 งานบริหารทั่วไป   * งานธุรการและงานสารบรรณ * งานอำนวยการข้อมูลและข่าวสาร * งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล * งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว   1.1.2 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานอำนวยการ  - งานป้องกัน  - งานช่วยเหลือฟื้นฟู  - งานกู้ภัย  1.1.3งานกิจการสภา อบต.  - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม  - งานการประชุม  - งานอำนวยการและประสานราชการ  - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา อบต.  1.1.4 งานการเลือกตั้ง  - งานเลือกตั้ง  - งานข้อมูลการเลือกตั้ง  - งานชุมชนสัมพันธ์ | 1.4 งานการเจ้าหน้าที่  - งานบริหารงานบุคคลของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง  - งานจัดตั้งส่วนราชการ ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ  - งานกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานการสรรหา  - งานบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติและระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ  1.5 งานเทศกิจ  - งานเทศกิจ  - งานรักษาความสงบเรียบร้อย  - งานสนับสนุนและบริการ  **1.1 ฝ่ายอำนวยการ**  1.1.1 งานบริหารทั่วไป   * งานธุรการและงานสารบรรณ * งานอำนวยการข้อมูลและข่าวสาร * งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล * งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว   1.1.2 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานอำนวยการ  - งานป้องกัน  - งานช่วยเหลือฟื้นฟู  - งานกู้ภัย  1.1.3งานกิจการสภา อบต.  - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม  - งานการประชุม  - งานอำนวยการและประสานราชการ  - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา อบต.  1.1.4 งานการเลือกตั้ง  - งานเลือกตั้ง  - งานข้อมูลการเลือกตั้ง  - งานชุมชนสัมพันธ์ |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
| **2. กองคลัง**  2.1 งานบริหารทั่วไป  - งานธุรการและงานสารบรรณ  - งานอำนวยการข้อมูลและข่าวสาร  - งานทะเบียนข้อมูล  2.2 งานการเงิน  - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน  - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน  - งานเก็บรักษาเงิน  2.3 งานบัญชี  - งานการบัญชี  - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย  - งานงบการเงินและงบทดลอง  - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน  2.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า  - งานพัฒนารายได้  - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ  - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้  2.5 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี  - งานพัสดุ  - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์  และยานพาหนะ  **3. กองช่าง**  3.1 งานก่อสร้าง  - งานก่อสร้างและบูรณะถนน  - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ  - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม  - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ | **2. กองคลัง**  2.1 งานบริหารทั่วไป  - งานธุรการและงานสารบรรณ  - งานอำนวยการข้อมูลและข่าวสาร  - งานทะเบียนข้อมูล  2.2 งานการเงิน  - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน  - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน  - งานเก็บรักษาเงิน  2.3 งานบัญชี  - งานการบัญชี  - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย  - งานงบการเงินและงบทดลอง  - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน  2.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า  - งานพัฒนารายได้  - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ  - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้  2.5 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี  - งานพัสดุ  - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์  และยานพาหนะ  **3. กองช่าง**  3.1 งานก่อสร้าง  - งานก่อสร้างและบูรณะถนน  - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ  - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม  - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
| 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร  - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์  - งานวิศวกรรม  - งานประเมินราคา  - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร  - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์  - งานออกแบบ  3.3 งานประสานสาธารณูปโภค  - งานประสานสาธารณูปโภคและ  กิจการประปา  - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร  - งานระบายน้ำ  - งานจัดตกแต่งสถานที่  3.4 งานผังเมือง  - งานสำรวจและแผนที่  - งานวางผังพัฒนาเมือง  - งานควบคุมทางผังเมือง  - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง  **4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**  4.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม  - งานสุขาภิบาลทั่วไป  - งานสุขาภิบาลโรงงาน  - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ  - งานอาชีวอนามัย  4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข  - งานอนามัยชุมชน  - งานสาธารณสุขมูลฐาน  - งานสุขศึกษา  - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ  - งานป้องกันยาเสพติด  4.3 งานรักษาความสะอาด  - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล  - งานรักษาความสะอาดและขนถ่าย  สิ่งปฏิกูล  - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย | 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร  - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์  - งานวิศวกรรม  - งานประเมินราคา  - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร  - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์  - งานออกแบบ  3.3 งานประสานสาธารณูปโภค  - งานประสานสาธารณูปโภคและ  กิจการประปา  - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร  - งานระบายน้ำ  - งานจัดตกแต่งสถานที่  3.4 งานผังเมือง  - งานสำรวจและแผนที่  - งานวางผังพัฒนาเมือง  - งานควบคุมทางผังเมือง  - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง  **4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**  4.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม  - งานสุขาภิบาลทั่วไป  - งานสุขาภิบาลโรงงาน  - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ  - งานอาชีวอนามัย  4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข  - งานอนามัยชุมชน  - งานสาธารณสุขมูลฐาน  - งานสุขศึกษา  - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ  - งานป้องกันยาเสพติด  3.3 งานรักษาความสะอาด  - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล  - งานรักษาความสะอาดและขนถ่าย  สิ่งปฏิกูล  - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
| 4.4 งานควบคุมและการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม  - งานส่งเสริมและเผยแพร่  - งานควบคุมมลพิษ  - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม  - งานติดตามตรวจสอบ  4.5 งานควบคุมโรค  - งานการเฝ้าระวัง  - งานระบาดวิทยา  - งานควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ  4.6 งานบริการสาธารณสุข  - งานรักษาและพยาบาล  - งานชันสูตรสาธารณสุข  - งานเภสัชกรรม  - งานทันตกรรม  - งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์  4.7 งานคุ้มครองผู้บริโภค  - การคุ้มครองผู้บริโภคด้านยา  - การคุ้มครองผู้บริโภคด้านอาหาร  - การคุ้มครองผู้บริโภคด้านเครื่องสำอาง  - การคุ้มครองผู้บริโภคด้านการโฆษณา  4.8 งานการแพทย์ฉุกเฉิน  - ปฐมพยาบาลผุ้ป่วย/ผู้บาดเจ็บ  - ส่งต่อผู้ป่วยไปยังโรงพยาบาล  - ดูแล ตรวจสภาพเครื่องมือ-อุปกรณ์ การแพทย์ประจำรถ EMS  **5.**  **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  5.1 งานบริหารงานการศึกษา  - งานบริหารวิชาการ  - งานนิเทศการศึกษา  - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา  - งานลูกเสือและยุวกาชาด  - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | 4.4 งานควบคุมและการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม  - งานส่งเสริมและเผยแพร่  - งานควบคุมมลพิษ  - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม  - งานติดตามตรวจสอบ  4.5 งานควบคุมโรค  - งานการเฝ้าระวัง  - งานระบาดวิทยา  - งานควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ  4.6 งานบริการสาธารณสุข  - งานรักษาและพยาบาล  - งานชันสูตรสาธารณสุข  - งานเภสัชกรรม  - งานทันตกรรม  - งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์  4.7 งานคุ้มครองผู้บริโภค  - การคุ้มครองผู้บริโภคด้านยา  - การคุ้มครองผู้บริโภคด้านอาหาร  - การคุ้มครองผู้บริโภคด้านเครื่องสำอาง  - การคุ้มครองผู้บริโภคด้านการโฆษณา  4.8 งานการแพทย์ฉุกเฉิน  - ปฐมพยาบาลผุ้ป่วย/ผู้บาดเจ็บ  - ส่งต่อผู้ป่วยไปยังโรงพยาบาล  - ดูแล ตรวจสภาพเครื่องมือ-อุปกรณ์ การแพทย์ประจำรถ EMS  **5.**  **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  5.1 งานบริหารงานการศึกษา  - งานบริหารวิชาการ  - งานนิเทศการศึกษา  - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา  - งานลูกเสือและยุวกาชาด  - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
| 5.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา  - งานกิจกรรมศาสนา  - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม  - งานกิจการเด็กและเยาวชน  - งานกีฬาและนันทนาการ  - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ  5.3 งานพัฒนาการศึกษา  - งานจัดการศึกษา  - งานพลศึกษา  - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน  - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา  - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  - งานกิจการโรงเรียน  **6 . กองส่งเสริมการเกษตร**  6.1 งานส่งเสริมการเกษตร  - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี  - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช  - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช  - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี  - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร  - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต  6.2 งานส่งเสริมปศุสัตว์  - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี  - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธ์สัตว์  - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์  - งานป้องกันรักษาโรคและกักสัตว์ | 5.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา  - งานกิจกรรมศาสนา  - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม  - งานกิจการเด็กและเยาวชน  - งานกีฬาและนันทนาการ  - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ  5.3 งานพัฒนาการศึกษา  - งานจัดการศึกษา  - งานพลศึกษา  - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน  - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา  - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  - งานกิจการโรงเรียน  **6 . กองส่งเสริมการเกษตร**  6.1 งานส่งเสริมการเกษตร  - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี  - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช  - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช  - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี  - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร  - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต  6.2 งานส่งเสริมปศุสัตว์  - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี  - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธ์สัตว์  - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์  - งานป้องกันรักษาโรคและกักสัตว์ |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
| **7. หน่วยตรวจสอบภายใน**  7.1 งานตรวจสอบภายใน  - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี  - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน  - งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน  - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ | **7. หน่วยตรวจสอบภายใน**  7.1 งานตรวจสอบภายใน  - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี  - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน  - งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน  - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ |  |

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2**

**องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา กำลังเดิม** | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| 1 | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 2 | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **สำนักปลัด อบต. (01)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | หัวหน้าสำนักปลัด  (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 4 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 5 | นิติกร (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| 6 | นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 7 | นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | คนงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **ฝ่ายอำนวยการ (01)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 10 | นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| 11 | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 12 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | ภารโรง(ช่างไม้) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 14 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 15 | พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | คนงาน | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | - |  |
| 17 | พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 18 | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 19 | พนักงานดับเพลิง | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา กำลังเดิม** | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
|  | **กองคลัง (04)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 | ผู้อำนวยการกองคลัง  (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| 21 | นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 22 | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 23 | นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 24 | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 25 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 26 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 27 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **กองช่าง (05)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 28 | ผู้อำนวยการกองช่าง  (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 29 | วิศวกรโยธา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| 30 | นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| 31 | เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 32 | นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 33 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 34 | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 35 | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| 36 | พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 37 | คนงาน | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | - |  |
|  | **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 38 | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| 39 | เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 | คนงาน | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | - |  |
| 41 | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 42 | คนงานประจำรถขยะ | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| 43 | พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา กำลังเดิม** | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
|  | **กองการศึกษาศาสนาและวัฒนาธรรม(08)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 44 | ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| 45 | นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 46 | คนงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (แต่ละแห่ง)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **1. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด เขมิยาราม** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 47 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ระดับต้น | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| 48 | ครู (เงินอุดหนุน) | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 49 | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (เงินอุดหนุน) | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
|  | **2. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด อินทาวาส** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 50 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  ระดับต้น | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| 51 | ครู (เงินอุดหนุน) | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 52 | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (เงินอุดหนุน) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 53 | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (งบ อบต.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกุดคอก่าน** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 54 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  ระดับต้น | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| 55 | ครู (เงินอุดหนุน) | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 56 | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (เงินอุดหนุน) | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | - |  |
|  | **4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสำราญ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 57 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  ระดับต้น | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| 58 | ครู (เงินอุดหนุน) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 59 | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (เงินอุดหนุน) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 60 | ผู้ดูแลเด็ก (งบ อบต.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา กำลังเดิม** | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ | |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |  | |
|  | **5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสมสะอาด** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 61 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  ระดับต้น | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| 62 | ครู (เงินอุดหนุน) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 63 | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (เงินอุดหนุน) | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
|  | **6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหินสิ่ว** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 64 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  ระดับต้น | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| 65 | ครู (เงินอุดหนุน) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 66 | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (งบ อบต.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 67 | ผู้ดูแลเด็ก (งบ อบต.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **กองส่งเสริมการเกษตร (14)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 68 | ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร  (นักบริหารงานการเกษตร ระดับ ต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| 69 | **พนักงานจ้างทั่วไป**  คนงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **หน่วยตรวจสอบภายใน (12)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 70 | นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
|  | **รวม** | **85** | **85** | **85** | **85** | **-** | **-** | **-** |  |

**9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

**องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ** นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้

เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน**  **เพิ่ม/ลด** | | | **ภาระค่าใช้จ่าย**  **ที่เพิ่มขึ้น (2)** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม (3)** | | | **หมายเหตุ** |
| **จำนวน**  **(คน)** | **เงินเดือน (1)** | **เงินประจำตำแหน่ง**  **(2)** | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 |
| 1 | ปลัด อบต.  (นักบริหารงานท้องถิ่น) | บริหารท้องถิ่นระดับกลาง | 1 | 1 | 597,960 | 168,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 20,280 | 20,520 | 20,760 | 786,240 | 806,760 | 827,520 |  |
| 2 | รองปลัด อบต.  (นักบริหารงานท้องถิ่น) | บริหารท้องถิ่นระดับต้น | 1 | 1 | 483,120 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 15,480 | 16,080 | 16,680 | 540,600 | 556,680 | 573,360 |  |
|  | **สำนักปลัด (01)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | หัวหน้าสำนักปลัด  (นักบริหารงานทั่วไป) | อำนวยการท้องถิ่น  ระดับต้น | 1 | 1 | 475,560 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 15,240 | 15,720 | 16,440 | 532,800 | 548,520 | 564,960 |  |
| 4 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | 1 | 1 | 422,640 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,080 | 13,200 | 13,320 | 435,720 | 448,920 | 462,240 |  |
| 5 | นิติกร | ปก./ชก. | 1 | - | 355,320 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 | ว่าง |
| 6 | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | 1 | 1 | 328,200 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 10,800 | 10,560 | 10,680 | 339,000 | 349,560 | 360,240 |  |
| 7 | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | 1 | 1 | 409,320 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 13,080 | 13,200 | 422,640 | 435,720 | 448,920 |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | คนงาน | - | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน**  **เพิ่ม/ลด** | | | **ภาระค่าใช้จ่าย**  **ที่เพิ่มขึ้น (2)** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม (3)** | | | **หมายเหตุ** |
| **จำนวน**  **(คน)** | **เงินเดือน**  **(1)** | **เงินประจำตำแหน่ง**  **(2)** | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 |
|  | **ฝ่ายอำนวยการ (01)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  (นักบริหารงานทั่วไป) | อำนวยการท้องถิ่น  ระดับต้น | 1 | 1 | 462,240 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 15,240 | 15,720 | 493,560 | 508,800 | 524,520 |  |
| 10 | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | 1 | - | 335,320 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 | ว่าง |
| 11 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | 1 | 1 | 329,880 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 11,280 | 10,920 | 11,400 | 341,160 | 352,080 | 363,480 |  |
| 12 | เจ้าหนักงานป้องกันและบรรเทา  สาธารณภัย | ปง./ชง. | 1 | 1 | 300,240 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,200 | 10,920 | 11,160 | 313,440 | 324,360 | 335,520 |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | ภารโรง(ช่างไม้) | - | 1 | 1 | 188,640 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,560 | 7,920 | 8,280 | 196,200 | 204,120 | 212,400 |  |
| 14 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | 1 | 1 | 134,640 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,400 | 5,640 | 5,880 | 140,040 | 145,680 | 151,560 |  |
| 15 | พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ) | - | 1 | 1 | 112,800 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 4,560 | 4,800 | 4,920 | 117,360 | 122,160 | 127,080 |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | คนงาน | - | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |
| 17 | พนักงานขับรถยนต์ | - | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |
| 18 | คนงาน | - | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |
| 19 | คนงาน | - | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน**  เพิ่ม/ลด | | | **ภาระค่าใช้จ่าย**  **ที่เพิ่มขึ้น (2)** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม (3)** | | | **หมายเหตุ** |
| **จำนวน**  **(คน)** | **เงินเดือน (1)** | **เงินประจำตำแหน่ง**  **(2)** | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 |
| 20 | พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา | - | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |
| 21 | พนักงานดับเพลิง | - | 1 | 1 | 108,000 |  | - | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |
| 22 | พนักงานดับเพลิง | - | 1 | 1 | 108,000 |  | - | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |
|  | **กองคลัง (04)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 23 | ผู้อำนวยการ กองคลัง (นักบริหาร  งานการคลัง) | อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น | 1 | - | 393,600 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,620 | 13,620 | 13,620 | 449,220 | 355,320 | 368,940 | ว่าง |
| 24 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | 1 | 1 | 178,200 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,080 | 7,080 | 7,440 | 185,280 | 192,360 | 199,800 |  |
| 25 | นักวิชาการเงิน  และบัญชี | ปก./ชก. | 1 | 1 | 435,720 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,200 | 13,320 | 13,320 | 448,920 | 462,240 | 475,560 |  |
| 26 | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก./ชก. | 1 | 1 | 409,320 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 13,080 | 13,200 | 422,640 | 435,720 | 448,920 |  |
| 27 | นักวิชาการพัสดุ | ปก./ชก. | 1 | 1 | 362,640 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,440 | 13,320 | 13,320 | 376,080 | 389,400 | 402,720 |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 28 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | 1 | 1 | 172,200 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,960 | 7,200 | 7,560 | 179,160 | 186,360 | 193,920 |  |
| 29 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน  จัดเก็บรายได้ | - | 1 | 1 | 153,240 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,240 | 6,480 | 6,720 | 159,480 | 165,960 | 172,680 |  |
| 30 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | 1 | 1 | 172,200 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,960 | 7,200 | 7,560 | 179,160 | 186,360 | 193,920 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน**  เพิ่ม/ลด | | | **ภาระค่าใช้จ่าย**  **ที่เพิ่มขึ้น (2)** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม (3)** | | | **หมายเหตุ** |
| **จำนวน**  **(คน)** | **เงินเดือน (1)** | **เงินประจำตำแหน่ง**  **(2)** | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 |
|  | **กองช่าง (05)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 31 | ผู้อำนวยการ  กองช่าง  (นักบริหารงานช่าง) | อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น | 1 | 1 | 490,800 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 15,720 | 16,440 | 16,920 | 548,520 | 564,960 | 581,880 |  |
| 32 | วิศวกรโยธา | ปก./ชก. | 1 | - | 355,320 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 | ว่าง |
| 33 | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | 1 | - | 297,900 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,720 | 9,720 | 9,720 | 307,620 | 317,340 | 327,060 | ว่าง |
| 34 | เจ้าพนักงานประปา | ปง./ชง. | 1 | 1 | 296,760 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 11,160 | 11,040 | 10,920 | 307,920 | 318,960 | 329,880 |  |
| 35 | นายช่างไฟฟ้า | ปง./ชง. | 1 | - | 297,900 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,720 | 9,720 | 9,720 | 307,620 | 317,340 | 327,060 | ว่าง |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 36 | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | 1 | 1 | 148,560 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,000 | 6,240 | 6,480 | 154,560 | 160,800 | 167,280 |  |
| 37 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | 1 | 1 | 142,920 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,520 | 6,000 | 6,240 | 148,680 | 154,680 | 160,920 |  |
| 38 | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | 1 | - | 138,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | 5,520 | 5,760 | 138,000 | 143,520 | 149,280 | ว่าง |
| 39 | พนักงานผลิตน้ำประปา  (ผู้มีทักษะ) |  | 1 | 1 | 112,800 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 4,560 | 4,800 | 4,920 | 117,360 | 122,160 | 127,080 |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 | คนงาน | - | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |
| 41 | คนงาน | - | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน**  เพิ่ม/ลด | | | **ภาระค่าใช้จ่าย**  **ที่เพิ่มขึ้น (2)** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม (3)** | | | **หมายเหตุ** |
| **จำนวน**  **(คน)** | **เงินเดือน (1)** | **เงินประจำตำแหน่ง**  **(2)** | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 |
| 42 | คนงาน | - | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |
|  | **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 43 | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) | ต้น | 1 | - | 393,600 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,620 | 13,620 | 13,620 | 449,220 | 462,840 | 476,460 | ว่าง |
| 44 | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ปง./ชง. | 1 | 1 | 174,840 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,840 | 6,960 | 7,440 | 181,680 | 188,640 | 196,080 |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 45 | คนงาน |  | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |
| 46 | พนักงานขับเครื่องจักรกล  ขนาดเบา |  | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |
| 47 | พนักงานขับรถยนต์ |  | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - |  | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |
| 48 | คนงานประจำ  รถขยะ |  | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - |  | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |
| 49 | คนงานประจำ  รถขยะ |  | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - |  | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |
| 50 | คนงาน |  | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - |  | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน**  **เพิ่ม/ลด** | | | **ภาระค่าใช้จ่าย**  **ที่เพิ่มขึ้น (2)** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม (3)** | | | **หมายเหตุ** |
| **จำนวน**  **(คน)** | **เงินเดือน (1)** | **เงินประจำตำแหน่ง**  **(2)** | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 |
| 51 | คนงาน |  | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - |  | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |
|  | **กองการศึกษาศาสนาและ**  **วัฒนาธรรม (08)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 52 | ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | 1 | - | 393,600 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,620 | 13,620 | 13,620 | 449,220 | 462,840 | 476,460 | ว่าง |
| 53 | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | 1 | 1 | 376,080 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 13,320 | 13,440 | 389,400 | 402,720 | 416,160 |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 54 | คนงาน | - | 1 | 1 | 108,000 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (แต่ละแห่ง)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **1.ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด เขมิยาราม** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 55 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ระดับต้น | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ว่าง |
| 56 | พนักงานครู อบต.  (เงินอุดหนุน) |  | 2 | 2 | - | - | 2 | 2 | 2 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้าง**  **ตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน**  **เพิ่ม/ลด** | | | **ภาระค่าใช้จ่าย**  **ที่เพิ่มขึ้น (2)** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม (3)** | | | **หมายเหตุ** |
| **จำนวน**  **(คน)** | **เงินเดือน (1)** | **เงินประจำตำแหน่ง**  **(2)** | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 |
| 57 | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)  (อบต.สมทบ) |  | 1 | 1 | 184,200 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,440 | 7,680 | 8,040 | 191,640 | 199,320 | 207,360 |  |
| 58 | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)  (อบต.สมทบ) |  | 1 | 1 | 165,480 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,720 | 6,960 | 7,200 | 172,200 | 179,160 | 186,360 |  |
|  | **2.ศูนย์อบรมเด็ก**  **ก่อนเกณฑ์ในวัด**  **อินทาวาส** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 59 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ระดับต้น | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | เมื่อได้รับการจัดสรรอัตราพร้อมเลขตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | | | | | | ว่าง |
| 60 | พนักงานครู อบต.  (เงินอุดหนุน) |  | 2 | 2 | - | - | 2 | 2 | 2 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้าง**  **ตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 61 | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)  (อบต.สมทบ) |  | 1 | 1 | 183,960 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,440 | 7,680 | 8,040 | 191,400 | 199,080 | 207,120 |  |
| 62 | ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (งบ อบต.) |  | 1 | 1 | 112,800 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 4,560 | 4,800 | 4,920 | 117,360 | 122,160 | 127,080 |  |
|  | **3. ศูนย์อพัฒนาเด็กเล็กบ้านกุดคอก่าน** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 63 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ระดับต้น | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | เมื่อได้รับการจัดสรรอัตราพร้อมเลขตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | | | | | | ว่าง |
| 64 | พนักงานครู อบต.  (เงินอุดหนุน) |  | 2 | 2 | - | - | 2 | 2 | 2 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้าง**  **ตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน**  **เพิ่ม/ลด** | | | **ภาระค่าใช้จ่าย**  **ที่เพิ่มขึ้น (2)** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม (3)** | | | **หมายเหตุ** |
| **จำนวน**  **(คน)** | **เงินเดือน**  **(1)** | **เงินประจำตำแหน่ง**  **(2)** | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 |
| 65 | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)  (อบต.สมทบ) |  | 1 | 1 | 186,840 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,560 | 7,800 | 8,160 | 194,400 | 202,200 | 210,360 |  |
| 66 | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)  (อบต.สมทบ) |  | 1 | 1 | 186,120 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,560 | 7,800 | 8,160 | 193,680 | 201,480 | 209,640 |  |
| 67 | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)  (อบต.สมทบ) |  | 1 | 1 | 163,320 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,600 | 6,840 | 7,080 | 169,920 | 176,760 | 183,840 |  |
|  | **4. ศูนย์อพัฒนา**  **เด็กเล็ก**  **บ้านโคกสำราญ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 68 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ระดับต้น | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | เมื่อได้รับการจัดสรรอัตราพร้อมเลขตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | | | | | | ว่าง |
| 69 | พนักงานครู อบต.  (เงินอุดหนุน) |  | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้าง**  **ตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 70 | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)  (อบต.สมทบ) |  | 1 | 1 | 186,840 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,560 | 7,800 | 8,160 | 194,400 | 202,200 | 210,360 |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 71 | ผู้ดูแลเด็ก  (งบ อบต.) |  | 1 | 1 | 108,000 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |
|  | **5. ศูนย์อพัฒนา**  **เด็กเล็ก**  **บ้านสมสะอาด** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 72 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ระดับต้น | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | เมื่อได้รับการจัดสรรอัตราพร้อมเลขตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | | | | | | ว่าง |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน**  **เพิ่ม/ลด** | | | **ภาระค่าใช้จ่าย**  **ที่เพิ่มขึ้น (2)** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม (3)** | | | **หมายเหตุ** |
| **จำนวน**  **(คน)** | **เงินเดือน**  **(1)** | **เงินประจำตำแหน่ง**  **(2)** | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 |
| 73 | พนักงานครู อบต.  (เงินอุดหนุน) |  | 1 | 1 | - |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้าง**  **ตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 74 | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)  (อบต.สมทบ) |  | 1 | 1 | 180,840 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,320 | 7,560 | 7,920 | 188,160 | 195,720 | 203,640 |  |
| 75 | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)  (อบต.สมทบ) |  | 1 | 1 | 184,200 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,440 | 7,680 | 8,040 | 191,640 | 199,320 | 207,360 |  |
|  | **6. ศูนย์อพัฒนาเด็กเล็กบ้านหินสิ่ว** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 76 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ระดับต้น | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | เมื่อได้รับการจัดสรรอัตราพร้อมเลขตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | | | | | | ว่าง |
| 77 | พนักงานครู อบต.  (เงินอุดหนุน) |  | 1 | - | - |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ว่าง |
|  | **พนักงานจ้าง**  **ตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 72 | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)  (งบ อบต.) | - | 1 | 1 | 148,560 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,000 | 6,240 | 6,480 | 154,560 | 160,800 | 167,280 |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 73 | ผู้ดูแลเด็ก  (งบ อบต.) | - | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน**  **เพิ่ม/ลด** | | | **ภาระค่าใช้จ่าย**  **ที่เพิ่มขึ้น (2)** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม (3)** | | | **หมาย**  **เหตุ** |
| **จำนวน**  **(คน)** | **เงินเดือน**  **(1)** | **เงินประจำตำแหน่ง**  **(2)** | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 |
|  | **กองส่งเสริมการเกษตร (14)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 74 | ผู้อำนวยการกองกองส่งเสริมการเกษตร  (นักบริหารงานการเกษตร) | ต้น | 1 | - | 393,600 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,620 | 13,620 | 13,620 | 449,220 | 462,840 | 476,460 | ว่าง |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 75 | คนงาน |  | 1 | 1 | 108,000 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | ว่าง |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | | | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **อัตรากำลังคน**  **เพิ่ม/ลด** | | | **ภาระค่าใช้จ่าย**  **ที่เพิ่มขึ้น (2)** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม (3)** | | | **หมาย**  **เหตุ** |
| **จำนวน**  **(คน)** | **เงินเดือน**  **(1)** | **เงินประจำตำแหน่ง**  **(2)** | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 |
|  | **หน่วยตรวจสอบภายใน (12)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 76 | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | 1 | - | 355,320 |  | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 | ว่าง |
| **(4)** | **รวม** |  | **85** | **67** | **15,539,760** | **480,000** | **85** | **85** | **85** | **-** | **-** | **-** | **472,200** | **483,360** | **493,800** | **16,812,360** | **17,295,720** | **17,789,520** |  |
| **(5)** | **ประมาณการประโยชน์**  **ตอบแทนอื่น**  **15 %** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **2,521,854** | **2,594,358** | **2,668,428** |  |
| **(6)** | **รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **19,334,214** | **19,890,078** | **20,457,948** |  |
| **(7)** | **คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี** | | | | | | | | | | | | | | | **27.28** | **26.73** | **26.18** |  |

**หมายเหตุ**

งบประมาณรายจ่ายปี 2566 เป็นเงิน 67,496,170 บาท

งบประมาณรายจ่ายปี 2567 เป็นเงิน 70,870,979 บาท

งบประมาณรายจ่ายปี 2568 เป็นเงิน 74,414,528 บาท

งบประมาณรายจ่ายปี 2569 เป็นเงิน 78,135,254 บาท

**10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ**

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (1)**

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

**รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (1)**

1. งานตรวจสอบภายใน

**กองส่งเสริมการเกษตร**

**กองการศึกษา ศาสนา**

**และวัฒนธรรม**

**กองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

(นักบริหารงานช่าง

ระดับต้น) (1)

**กองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1)

**สำนักปลัด**

**หัวหน้าสำนักปลัด**

**(**นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

1. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

2. งานนิติการ

3. งานสวัสดิการสังคม

4. งานการเจ้าหน้าที่

5. งานเทศกิจ

1. งานส่งเสริมการเกษตร

2. งานส่งเสริมปศุสัตว์

1. งานก่อสร้าง

2. งานออกแบบและควบคุมอาคาร

3. งานประสานสาธารณูปโภค

4. งานผังเมือง

1. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

2. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

3. งานรักษาความสะอาด

4. งานควบคุมและการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

5. งานควบคุมโรค

6. งานบริการสาธารณสุข

7. งานคุ้มครองผู้บริโภค

8. งานการแพทย์ฉุกเฉิน

1.งานบริหารการศึกษา

2. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

3. งานพัฒนาการศึกษา

1. งานบริหารทั่วไป

2. งานการเงิน

3. งานบัญชี

4. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

5. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

**ฝ่ายอำนวยการ**

**หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ**

**(**นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)

1. งานบริหารทั่วไป

2. งานป้องกันและบรรเทา

สาธารณภัย

3. งานกิจการสภา

4. งานการเลือกตั้ง

**โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01)**

**หัวหน้าสำนักปลัด**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(1)**

**งานนิติการ**

**งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ**

**งานสวัสดิการสังคม**

**งานการเจ้าหน้าที่**

**งานเทศกิจ**

- นิติกร (ปก./ชก.) (ว่าง)

- นักวิเคราะห์นโยบาย

และแผน ชก. (1)

- นักพัฒนาชุมชน ปก. (1)

- คนงาน\* (1)

- นักทรัพยากรบุคคล ชก. (1)

-

**หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(1)**

**งานบริหารทั่วไป**

**งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย**

**งานเลือกตั้ง**

**งานกิจการสภา**

- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (1) (ว่าง)

- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (1)

- ภารโรง (1)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

- พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)(1)

- คนงาน\* (1)

- พนักงานขับรถยนต์\* (1)

-

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. (1)

- คนงาน\* (2)

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา\* (1)

- พนักงานดับเพลิง\* (2)

-

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | | **ทั่วไป** | | | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ภารกิจ** | **ทั่วไป\*** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** |
| จำนวน | 2 | - | - | 3 | | 2 | - | - | | 1 | 1 | - | - | 3 | 8 | 20 |

**โครงสร้างกองคลัง (04)**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(1)(ว่าง)**

**งานบัญชี**

**งานการเงิน**

**งานบริหารทั่วไป**

**งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**

**งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.(1)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (1)

- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. (1)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (1)

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (1)

-

- นักวิชาการพัสดุ ชก. (1)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | | **ทั่วไป** | | | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ภารกิจ** | **ทั่วไป\*** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** |
| จำนวน | 1 | - | - | - | | 3 | - | - | | 1 | - | - | - | 3 | - | 8 |

**โครงสร้างกองช่าง (05)**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(1)**

**งานออกแบบและควบคุมอาคาร**

**งานก่อสร้าง**

**งานประสานสาธารณูปโภค**

**งานผังเมือง**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

- เจ้าพนักงานประปา (ชง.) (1)

- นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง) (1)(ว่าง)

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (1) (ว่าง)

- พนักงานผลิตน้ำประปา(ผู้มีทักษะ) (1)

- คนงาน\*(1)

- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (1)(ว่าง)

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)

- คนงาน\* (2)

- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (1) (ว่าง)

-

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | | **ทั่วไป** | | | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ภารกิจ** | **ทั่วไป\*** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** |
| จำนวน | 1 | - | - | 1 | | - | - | - | | 2 | 1 | - | - | 4 | 3 | 12 |

**โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)**

**ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

**(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (1) (ว่าง)**

**งานการแพทย์ฉุกเฉิน**

**งานควบคุมและการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม**

**งานคุ้มครองผู้บริโภค**

**งานควบคุมโรค**

**งานรักษาความสะอาด**

**งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข**

**งานอามัยและสิ่งแวดล้อม**

**งานบริการสาธารณสุข**

- พนักงานขับรถยนต์\* (1)

- คนงาน\* (2)

-

-

-

-

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา\* (1)

- คนงานประจำรถขยะ\* (2)

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข

(ปง./ชง.) (1)

- คนงาน\* (1)

-

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | | **ทั่วไป** | | | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ภารกิจ** | **ทั่วไป\*** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** |
| จำนวน | 1 | - | - | - | | - | - | - | | 1 | - | - | - | - | 7 | 9 |

**โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (1) (ว่าง)**

**งานพัฒนาการศึกษา**

**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**งานบริหารการศึกษา**

-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (6) (ว่าง)

- ครู (9) (ว่าง 1)

- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (10)

- ผู้ดูแลเด็ก\* (3)

-

- นักวิชาการศึกษา ชก (1)

- คนงาน\* (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | **ทั่วไป** | | | **ครู** | | | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** | **วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ** | **วิทยฐานะครูชำนาญการ** | **-** | **ภารกิจ** | **ทั่วไป\*** |
| จำนวน | 7 | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | 1 | 7 | 1 | 10 | 4 | 31 |

**โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร (14)**

**ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร**

**(นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) (1) (ว่าง)**

**งานส่งเสริมปศุสัตว์**

**งานส่งเสริมการเกษตร**

-

- คนงาน\* (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | | **ทั่วไป** | | | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ภารกิจ** | **ทั่วไป\*** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** |
| จำนวน | 1 | - | - | - | | - | - | - | | - | - | - | - | - | 1 | 2 |

**โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (12)**

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

**งานตรวจสอบภายใน**

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (ว่าง)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | | **ทั่วไป** | | | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ภารกิจ** | **ทั่วไป\*** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** |
| จำนวน | - | - | - | 1 | | - | - | - | | - | - | - | - | - |  | 1 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ**  **การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ** |
| 1 | นายถนัด แสงศรี | ศศ.ม.(รัฐศาสตร์) | 45-3-00-1101-001 | ปลัด อบต.  (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | 45-3-00-1101-001 | ปลัด อบต.  (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | 597,960 | 84,000 | 84,000 | 765,960 |
| 2 | นายทนงศักดิ์ รังษีสม | รป.ม.  (รัฐประศาสนศาสตร์) | 45-3-00-1101-002 | รองปลัด อบต.  (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | 45-3-00-1101-002 | รองปลัด อบต.  (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | 483,120 | 42,000 | - | 525,120 |
|  | **สำนักปลัด (01)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | นายพาสุข หงษ์ศิลา | รป.ม.  (การเมืองการปกครอง) | 45-3-01-2101-001 | หัวหน้าสำนักปลัด  (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 45-3-01-2101-001 | หัวหน้าสำนักปลัด  (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 475,560 | 42,000 | - | 517,560 |
| 4 | นายกิตติพงศ์ ทองเฟื่อง | ศศ.บ.(รัฐศาสตร์) | 45-3-01-3103-001 | นักวิเคราะห์นโยบาย  และแผน | ชก. | 45-3-01-3103-001 | นักวิเคราะห์นโยบาย  และแผน | ชก. | 422,640 | - | - |  |
| 5 | -ว่าง- |  | 45-3-01-3105-001 | นิติกร | ปก./ชก. | 45-3-01-3105-001 | นิติกร | ปก./ชก. | 355,320 | - | - | ว่าง |
| 6 | นางสาวยุพิน โฮงโสภา | รป.บ.(การปกครองท้องถิ่น) | 45-3-01-3801-001 | นักพัฒนาชุมชน | ปก. | 45-3-01-3801-001 | นักพัฒนาชุมชน | ปก. | 328,200 | - | - |  |
| 7 | นางสาววรัทยา โจมคำ | รป.ม.  (รัฐประศาสนศาสตร์) | 45-3-01-3102-001 | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | 45-3-01-3102-001 | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | 409,320 | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | นางสาวสมบูรณ์ บุญเนตร | ปวส.(การบัญชี) | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | 108,000 | - | - |  |
|  | **ฝ่ายอำนวยการ (01)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | นางพิชามณช์ กาญทัพ | รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น) | 45-3-01-2101-002 | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 45-3-01-2101-002 | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 462,240 | 18,000 | - | 480,240 |

**องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร**

**11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ**  **การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ** |
| 10 | -ว่าง- | - | 45-3-01-3101-001 | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | 45-3-01-3101-001 | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | 355,320 | - | - | ว่าง |
| 11 | นางอรัญญา ยลพันธ์ | ร.บ.(รัฐศาสตร์) | 45-3-01-4101-001 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | 45-3-01-4101-001 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | 329,880 | - | - |  |
| 12 | จ่าเอกชาญชัย พรหมเสนา | ประกาศนียบัตร  นักเรียนจ่า | 45-3-01-4805-001 | เจ้าพนักงานป้องกัน  และบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | 45-3-01-4805-001 | เจ้าพนักงานป้องกัน  และบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | 300,240 | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | นายสุบิล ศิลาชัย | ป.6 | - | ภารโรง(ช่างไม้) | - | - | ภารโรง(ช่างไม้) | - | 188,640 | - | - |  |
| 14 | นางสาววริณล์ณฎา นพวงษ์ | อนุปริญญา  (การปกครองท้องถิ่น) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | 134,640 | - | - |  |
| 15 | นายศิริศักดิ์ ทีพารัตน์ | ปวช. (ช่างไฟฟ้ากำลัง) | - | พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) | - | - | พนักงานขับรถยนต์  (ผู้มีทักษะ) | - | 112,800 | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | นางกัญญาภัทร ตู้ทอง | ม.3 | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | 108,000 | - | - |  |
| 17 | นายธนพนธ์ กาหลิบ | ปวช. (ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)- | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | 108,000 | - | - |  |
| 18 | นางสาวปวีณา ทากุ | ปวส.(การบัญชี) | - | คนงาน | - |  | คนงาน |  | 108,000 |  |  |  |
| 19 | นางสาวอรดา พัฒนา | บช.บ.(การบัญชี) | - | คนงาน | - |  | คนงาน |  | 108,000 |  |  |  |
| 20 | นายสมัคร ขุนทอง | ป.6 | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | 108,000 | - | - |  |
| 21 | นายสมัย ธีระบุตร | ปวส.(การจัดการทรัพยากรมนุษย์) | - | พนักงานดับเพลิง | - | - | พนักงานดับเพลิง | - | 108,000 | - | - |  |
| 22 | นายพงศ์ พวงผกา | ม.6 | - | พนักงานดับเพลิง | - | - | พนักงานดับเพลิง | - | 108,000 | - | - |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ**  **การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ** |
|  | **กองคลัง (04)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 23 | -ว่าง- | - | 45-3-04-2102-001 | ผู้อำนวยการกองคลัง  (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | 45-3-04-2102-001 | ผู้อำนวยการกองคลัง  (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | 393,600 | 42,000 | - | 435,600  ว่าง |
| 24 | นางสาวนราวดี เทพศรีหา | บธ.ม. | 45-3-04-3201-001 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | 45-3-04-3201-001 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | 435,720 | - | - |  |
| 25 | นางสาววาสนา เทพราม | บธ.บ.(การบัญชี) | 45-3-04-3203-001 | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก./ชก. | 45-3-04-3203-001 | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก./ชก. | 409,320 | - | - |  |
| 26 | นางสาวดารุณี สังขะฤกษ์ | บช.บ.(การบัญชี) | 45-3-04-3204-001 | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | 45-3-04-3204-001 | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | 362,640 | - | - |  |
| 27 | นายณัฐฐาวุฒิ หอมสมบัติ | ปวส.(คอมพิวเตอร์) | 45-3-04-4101-002 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | 45-3-04-4101-002 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | 178,200 | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 28 | นางสาวจินตหรา ถาวงศ์กลาง | ปวส.(การบัญชี) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน  การเงินและบัญชี | - | 172,200 | - | - |  |
| 29 | นางสาวชไมพร แสนศรี | ปวส.(การบัญชี) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่พัสดุ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่พัสดุ | - | 172,200 | - | - |  |
| 30 | นางสาวปรียาภัทร พลเยี่ยม | ปวส.(การบัญชี) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน  จัดเก็บรายได้ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน  จัดเก็บรายได้ | - | 153,240 | - | - |  |
|  | **กองช่าง (05)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 31 | นายภาณุมาศ อุดมทรัพย์ | วท.บ.(เทคโนโลยีฯก่อสร้าง) | 45-3-05-2103-001 | ผู้อำนวยการกองช่าง  (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | 45-3-05-2103-001 | ผู้อำนวยการกองช่าง  (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | 490,800 | 42,000 | - | 532,800 |
| 32 | -ว่าง-40 | - | 45-3-05-3701-001 | วิศวกรโยธา | ปก./ชก. | 45-3-05-3701-001 | วิศวกรโยธา | ปก./ชก. | 355,320 | - | - | ว่าง |
| 33 | -ว่าง-40 | - | 45-3-05-4701-001 | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | 45-3-05-4701-001 | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | 297,900 | - | - | ว่าง |
| 34 | นายโชติวัฒน์ โชติสุวรรณชัย | ปวส.(ช่างยนต์) | 45-3-05-4707-001 | เจ้าพนักงานประปา | ชง. | 45-3-05-4707-001 | เจ้าพนักงานประปา | ชง. | 296,760 | - | - |  |
| 35 | -ว่าง-40 | - | 45-3-05-4706-001 | นายช่างไฟฟ้า | ปง./ชง. | 45-3-05-4706-001 | นายช่างไฟฟ้า | ปง./ชง. | 297,900 | - | - | ว่าง |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 36 | นายญาณภัทร ช่วยมิตร | ปวส.  (ช่างก่อสร้าง) | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | 148,560 |  |  |  |
| 37 | นางสาววิภาพร บัวคง | รป.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | 142,920 | - | - |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ**  **การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ** |
| 38 | -ว่าง- | - | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | 138,000 | - | - | ว่าง |
| 39 | นายเถลิงศักดิ์ สาขะสิงห์ | ปวส.(โยธา) | - | พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ) | - | - | พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ) | - | 112,800 | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 | นายสมควร ศรีชัยยา | ม.3 | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | 108,000 | - | - |  |
| 41 | นางสาวพิมพ์สุภา บุญรัตน์ | บช.บ.(การบัญชี) | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | 108,000 | - | - |  |
| 42 | นางสาวจิราภรณ์ ทับแสง | ศศ.บ.(การพัฒนาชุมชน) | - | คนงาน | - | - | คนงาน |  | 108,000 | - | - |  |
|  | **กองสาธารณสุขและ**  **สิ่งแวดล้อม (06)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 43 | -ว่าง- | - | 45-3-06-2104-001 | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) | ต้น | 45-3-06-2104-001 | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) | ต้น | 393,600 | 42,000 | - | 435,600  ว่าง |
| 44 | นางสาวปรีญานุช ศรีสมบัติ | สาธารณสุข ศาสตรบัญฑิต  สาขา สาธารณสุขศาสตร์ | 45-3-06-4601-001 | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ปง. | 45-3-06-4601-001 | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ปง. | 174,840 | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 45 | นางสาวประภัสสร ทีฆะ | วท.บ.(สาธารณสุขชุมชน) | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | 108,000 |  |  |  |
| 46 | นายจำลอง พิมพ์สุทธิ์ | ม.6 | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | 108,000 | - | - |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ**  **การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ** |
| 57 | นายพิชพงศ์ แก้วปัชฌาย์ | ปวส.(คอมพิวเตอร์) | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | 108,000 | - | - |  |
| 48 | นายภานุวัฒน์ เสมอภักดิ์ | ม.6 | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | 108,000 | - | - |  |
| 49 | นายจักรี เปรยรัตน์ | ม.6 | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | 108,000 | - | - |  |
| 50 | นายปรีดา ผายพันธุ์ | ม.6 | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | 108,000 | - | - |  |
| 51 | นายยุทธภูมิ จันทะเหลา | ม.3 | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | 108,000 | - | - |  |
|  | **กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 52 | -ว่าง- | - | 45-3-08-2107-001 | ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนา  และวัฒนธรรม  (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | 45-3-08-2107-001 | ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนา  และวัฒนธรรม  (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | 393,600 | 42,000 | - | 435,600  ว่าง |
| 53 | นายฉลี เชื้อเพชร | ปทส.(เครื่องกล) | 45-3-08-3803-001 | นักวิชาการศึกษา | ชก. | 45-3-08-3803-001 | นักวิชาการศึกษา | ชก. | 376,080 | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 54 | นางสาวอภัสรา แจ่มจิตร | บช.บ.(การบัญชี) | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | 108,000 | - | - |  |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็ก (แต่ละแห่ง)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **1. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเขมิยาราม** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 55 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ต้น | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ต้น | เมื่อได้รับการจัดสรรอัตราพร้อมเลขตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | | | ว่าง |
| 56 | นางทองเหลือง เมตตาริกานนท์ | ศษ.ม.  (การบริหารการศึกษา) | 453086600337 | ครู | คศ.3 | 453086600337 | ครู | คศ.3 | 422,280 | 134,400 | - | 556,680 |
| 57 | นางจินตนา ยืนยั่ง | ศษ.ม.  (การบริหารการศึกษา) | 453086600341 | ครู | คศ.2 | 453086600341 | ครู | คศ.2 | 398,280 | 42,000 | - | 440,280 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ**  **การศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ** |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 58 | นางสาวศรัญญา หมีคำ | ศน.บ.  (การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | 184,200 | - | - |  |
| 59 | นางวัชราภรณ์ แสนศรี | ค.บ.  (การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | 165,480 | - | - |  |
|  | **2. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดอินทาวาส** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 60 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา  เด็กเล็ก | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ต้น | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ต้น | เมื่อได้รับการจัดสรรอัตราพร้อมเลขตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | | | ว่าง |
| 61 | นางพัชราภรณ์ คลังทอง | ศษ.ม.  (การบริหารการศึกษา) | 453086600339 | ครู | คศ.2 | 453086600339 | ครู | คศ.2 | 401,160 | 42,000 | - | 443,160 |
| 62 | นางสุนทรี ไชยบุตร | ศษ.ม.  (การบริหารการศึกษา) | 453086600340 | ครู | คศ.2 | 453086600340 | ครู | คศ.2 | 413,400 | 42,000 | - | 455,400 |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 63 | นางกนกวรรณ คำภู | ค.บ.  (การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | 183,960 | - | - |  |
| 64 | นางสาวนารี บุตรวงศ์ | ค.บ.  (การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ) | - | 112,800 | - | - |  |
|  | **3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านกุดคอก่าน** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 65 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา  เด็กเล็ก | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ต้น | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ต้น | เมื่อได้รับการจัดสรรอัตราพร้อมเลขตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | | | ว่าง |
| 66 | นางสุกัญญา พันธ์สาย | ศษ.ม.  (การบริหารการศึกษา) | 453086600338 | ครู | คศ.2 | 453086600338 | ครู | คศ.2 | 427,440 | 42,000 | - | 469,440 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ** |
| 67 | นางวรรณวิษา ไชยดี | ค.บ.  (การศึกษาปฐมวัย) | 453086600344 | ครู | คศ.1 | 453086600344 | ครู | คศ.2 | 314280 | 42,000 | - | 356,280 |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 68 | นางสาวสายพิน จันทร์ดมกลิ่น | ค.บ.  (การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | 186,840 | - | - |  |
| 69 | นางสาวเพ็ญพร สุดาพรม | ศษ.บ.  (การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | 186,120 | - | - |  |
| 70 | นางนุชนภา บุญเนตร | ค.บ.  (การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | 163,320 | - | - |  |
|  | **4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านโคกสำราญ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 71 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา  เด็กเล็ก | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ต้น | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ต้น | เมื่อได้รับการจัดสรรอัตราพร้อมเลขตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | | | ว่าง |
| 72 | นางทรงสกุล โทชัย | ค.บ.  (การศึกษาปฐมวัย) | 453086600342 | ครู | คศ.1 | 453086600342 | ครู | คศ.1 | 389,640 | 42,000 | - | 431,640 |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 73 | นางสาวพรพรรณ มะลิรัตน์ | ศษ.บ.  (การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | 180,480 | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 74 | นางสาวชลธิชา สุวะรัตน์ | ม.6 | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | 108,000 |  |  |  |
|  | **5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านสมสะอาด** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 75 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา  เด็กเล็ก | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ต้น | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ต้น | เมื่อได้รับการจัดสรรอัตราพร้อมเลขตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | | | ว่าง |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ** |
| 76 | นางสุริวนิต หินอ่อน | ค.บ.  (การศึกษาปฐมวัย) | 453086600343 | ครู | คศ.1 | 453086600343 | ครู | คศ.1 | 390,480 | 42,000 | - | 432,480 |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 77 | นางวารุณี ทาระขจัด | ม.6 | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | 180,840 | - | - |  |
| 78 | นางสาวเรียม ศรีลาลัย | ศษ.บ.  (การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | 184,200 | - | - |  |
|  | **6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหินสิ่ว** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 79 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา  เด็กเล็ก | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ต้น | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ต้น | เมื่อได้รับการจัดสรรอัตราพร้อมเลขตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | | | ว่าง |  |
| 80 | -ว่าง- | - | 453086600336 | ครู | คศ.2 | 453086600336 | ครู | คศ.2 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 81 | นางสาวศรีใหม่ โสภาพงษ์ | ร.บ.(บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)  ประกาศนียบัตรบัณฑิต  (วิชาชีพครู) | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | 148,560 | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 82 | นางสาวศิริลักษณ์ สร่างโศก | ม.6 | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | 108,000 |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ** |
|  | **กองส่งเสริมการเกษตร (14)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 83 | -ว่าง- | - | 45-3-14-2109-001 | ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร(นักบริหารงานการเกษตร) | ต้น | 45-3-14-2109-001 | ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร(นักบริหารงานการเกษตร) | ต้น | 393,600 | 42,000 | - | 435,600  ว่าง |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 84 | นางเบญจรัตน์ คีละลาย | ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ) | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | 108,000 |  |  |  |
|  | **หน่วยตรวจสอบภายใน (12)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 85 | -ว่าง- | - | 45-3-12-3205-001 | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | 45-3-12-3205-001 | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | 355,320 | - | - |  |

**12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้าง ให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

**4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล**

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

* การบริหารโครงการ
* การให้บริการ
* การวิจัย
* ทักษะการติดต่อสื่อสาร
* การเขียนหนังสือราชการ
* การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ประกอบด้วย

* การมุ่งผลสัมฤทธิ์
* การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
* การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
* การบริการเป็นเลิศ
* การทำงานเป็นทีม

**13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน

4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

5. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

6. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

8. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**บรรณานุกรม**

1. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ..//(2553).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ 17 มิถุนายน 2563./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
2. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
3. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569