# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

## องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน
## อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์

# คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ที่ใช้อยู่ปัจจุบันจะครบกำหนดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ พร้อมทั้งมีระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน และเนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ที่ใช้อยู่ปัจจุบันจะครบกำหนดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราช บัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน

# สารบัญ


| เรื่อง | หน้า |
|---|---|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล | ๕ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล | ๗ |
| ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ | ๑๑ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๑๑ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๑๒ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๒๒ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒๖ |
| ๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบล | ๓๒ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล | ๓๕ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน | ๓๖ |


ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ที่ ๒๓๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
# ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

**********

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่งไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องให้เหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งปละการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรมีการเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนกนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนอรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงหระสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรองอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์เรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะวสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ ดังนี้

### ๔.๑ ภาพปัญหาของพื้นที่

๔.๑.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

(๑) ปัญหาการพัฒนาอาชีพเสริมในกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้ว่างงาน

(๒) ปัญหาขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ

(๓) ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาเกษตรกร

๔.๑.๒ ปัญหาด้านสังคม

(๑) ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๒) ปัญหาด้านการศึกษาของเยาวชนที่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสในการศึกษา และการศึกษานอกระบบ

(๓) ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสที่ถูกทอดทิ้ง

(๔) ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น

(๕) การป้องกันโรคติดต่อ ยุงลาย โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

๔.๑.๓ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

(๒) ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ

(๓) ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๔.๑.๔ ปัญหาด้านอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

(๑) ปัญหาน้ำอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง

(๒) ระบบประปาหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ

(๓) การขาดแคลนภาชนะเก็บกักน้ำสะอาด

๔.๑.๕ ปัญหาด้านสาธารณสุข

(๑) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่ทั่วถึง

(๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

(๓) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง

(๔) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

๔.๑.๖ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

(๑) ปัญหาฝุ่นละอองข้าวฟุ้งกระจายจากโรงสีข้าว

(๒) คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

(๓) ปัญหากลิ่นเหม็นจากฟาร์มเลี้ยงหมูเลี้ยงไก่

๔.๑.๗. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

(๑) ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

(๒) บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

**๔.๒ ความต้องการของประชาชน**

๔.๒.๑ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพเสริมในกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้ว่างงาน

(๒) ฝึกอบรม ให้ความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

(๓) สนับสนุนเงินทุน พร้อมอุปกรณ์

(๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและการพัฒนาเกษตรกร

๔.๒.๒ ความต้องการด้านสังคม

(๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๒) สนับสนุนทุนการศึกษาของเยาวชนที่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสในการศึกษา

(๓) ให้ความรู้ด้านการด้านการศึกษา การศึกษานอกระบบ

(๔) ให้การดูแลสุขภาพสตรี เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสที่ถูกทอดทิ้ง

(๕) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

(๖) ให้ความรู้ในการป้องกันโรคติดต่อ ยุงลาย โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

๔.๒.๓ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) ก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังหินคลุก ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง

(๒) ประสานองค์การโทรศัพท์ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

(๓) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่ม

๔.๒.๔ ความต้องการด้านอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

(๑) ขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

(๒) ขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

(๓) ก่อสร้างภาชนะเก็บกักน้ำสะอาด

๔.๒.๕ ความต้องการด้านสาธารณสุข

(๑) ให้ความรู้/ประชาสัมพันธ์ด้านสาธารณสุข และอนามัย

(๒) ให้ความรู้และป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด

(๓) ให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ

(๔) ให้ความรู้และป้องกันการแพร่ระบาด และการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์และสุขอนามัยของประชาชน

๔.๒.๖ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

(๑) ป้องกันและแก้ไขปัญหาฝุ่นละอองข้าวฟุ้งกระจายจากโรงสีข้าว

(๒) ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

(๓) ป้องกันและแก้ไขปัญหากลิ่นเหม็นจากฟาร์มเลี้ยงหมูเลี้ยงไก่

๔.๒.๗. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

(๑) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

(๒) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น และองค์การบริหารส่วนตำบลได้ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเย้ยปราสาท กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๕.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๕.๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร
- ๕.๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๕.๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๕.๒.๒ ส่งเสริมกิจกรรมประชาคม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๕.๒.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๕.๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕.๓.๒ การป้องกันโรคติดต่อ

๕.๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๕.๔.๒ สนับสนุนส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น

๕.๔.๓ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕.๑ คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๕.๒ รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๗.๑ สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๗.๒ สนับสนุนให้คำปรึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถที่จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน สามารถนำมาวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อประเมินสถานภาพและนำไปสู่การพัฒนาในอนาคตดังนี้**

| จุดแข็ง (Strength) | จุดอ่อน (Weakness) |
|---|---|
| **ด้านสังคมการศึกษา กีฬา สาธารณสุข**<br>๑. มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่พอเพียงและหลากหลายสาขา<br>๒. มีสถานีอนามัยชุมชนอย่างเพียงพอในตำบล<br>๓. มีสถานที่ออกกำลังกายในตำบล | **ด้านสังคมการศึกษา กีฬา สาธารณสุข**<br>๑. ประชาชนนิยมส่งบุตรหลานไปศึกษาโรงเรียนในตัวเมืองหรือนอกเขตพื้นที่<br>๒. เยาวชนขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการประพฤติตนในสังคม<br>๓. เกิดปัญหาการตั้งท้องก่อนวัยอันควร ส่งผลให้เยาวชนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น |
| **ด้านเศรษฐกิจ**<br>๑. มีวัฒนธรรมและประเพณี และวิถีชีวิตที่มีเอกลักษณ์<br>๒. ประชาชนมีความชำนาญในด้านภูมิปัญญาชาวบ้านหลายด้าน<br>๓. มีสภาพภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมกับการทำนาทำไร่ และมีความรู้หลากหลายทางชีวภาพ | **ด้านเศรษฐกิจ**<br>๑. ประชาชนบางส่วนมีรายได้และมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน<br>๒. สินค้าของกลุ่มอาชีพยังไม่มีคุณภาพและชื่อเสียงที่โดดเด่นและแตกต่างจากพื้นที่อื่น ๆ<br>๓. ขาดทักษะในการบริหารจัดการธุรกิจการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาด |
| **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**<br>๑. มีเส้นทางการคมนาคมติดต่อระหว่างตำบลและระหว่างอำเภอสะดวกใช้การได้ตลอดปี | **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**<br>๑. ขาดการบริหารจัดการใช้น้ำอย่างเป็นระบบ<br>๒. ถนนที่ใช้ในการคมนาคมบางเส้นทางไม่ได้รับการปรับปรุง แก้ไข ส่งผลให้การคมนาคมระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก<br>๓. มีข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ที่ไม่อำนวยในการจัดตั้งเพื่อทำโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน |

| จุดแข็ง(Strength) | จุดอ่อน (Weakness) |
|---|---|
| **ด้านการเมืองการบริหาร**<br>๑. มีอิสระในการบริหารจัดการ<br>๒. มีงบประมาณในการพัฒนาเป็นของตนเองและตรวจสอบได้<br>๓. ประชาชนมีความต้องการและมีความเข้าใจในการปกครองตนเอง<br>๔. มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ<br>๕. มีการกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการสามารถติดสินใจตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ | **ด้านการเมืองการบริหาร**<br>๑. ระบบกระจายข่าวสารในพื้นที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ<br>๒. บุคลากรในองค์กรมีจำนวนน้อยไม่ได้สัดส่วนกับปริมาณงานที่มีจำนวนมากขึ้น<br>๓. ขาดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง<br>๔. ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบลมีน้อย<br>๕. แต่ละส่วนราชการในองค์กรยังไม่เห็นความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนา ขาดการประสานแผนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล<br>๖. การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังขาดความเป็นเอกภาพ |
| **โอกาส ( Opportunity)** | **อุปสรรค (Threat)** |
| ๑.นโยบายรัฐบาลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความยากจนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน<br>๒.การปฏิรูประบบราชการและนโยบายการพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของจังหวัด<br>๓. นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพิ่มโอกาสในการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ดียิ่งขึ้น<br>๔.นโยบายของรัฐเอื้อต่อการพัฒนา OTOP และ SME นโยบายรัฐบาลสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ IT<br>๕.นโยบายเร่งรัดการปลูกพืชเศรษฐกิจและการเกษตรปลอดภัย | ๑. กฎระเบียบบางประการไม่เอื้อต่อการประกอบอาชีพท้องถิ่นบางประเภท<br>๒. การประกอบอาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือประเภทเดียวกันส่งผลกระทบทำให้เกิดสินค้าล้นตลาดราคาสินค้าตกต่ำ<br>๓. ผลกระทบจากการขัดแย้งทางการเมือง<br>๔. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกทำให้เกิดปัญหาวัยรุ่นการตั้งครรภ์ในวัยเรียน การเลียนแบบพฤติกรรมตะวันตก ไม่สนใจขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของชุมชน |

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

๖.๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๖.๑.๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑.๓ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๖.๑.๔ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๑.๕ การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

๖.๑.๖ การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ

๖.๑.๗ การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๖.๑.๘ การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

### ๖.๒ ภารกิจรอง

๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๖.๒.๒ การส่งเสริมการเกษตร

๖.๒.๓ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๖.๒.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒.๕ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ได้จัดส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม มีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ วัฒนธรรม เพื่อที่จะได้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการไปแล้วนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| ๑. สำนักปลัด อบต.<br>๑.๑ งานบริหารทั่วไป<br>- งานสารบรรณ<br>- งานบริหารงานบุคคล<br>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล<br>- งานตรวจสอบภายใน<br>๑.๒ งานนโยบายและแผน<br>- งานนโยบายและแผนพัฒนา<br>- งานวิชาการ<br>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์<br>- งานงบประมาณ<br>๑.๓ งานกฎหมายและคดี<br>- งานกฎหมายและคดี<br>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์<br>- งานข้อบัญญัติ และระเบียบ<br>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>- งานอำนายการ<br>- งานป้องกัน<br>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู<br>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.<br>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม<br>- งานการประชุม<br>- งานอำนวยการและประสานงาน | ๑. สำนักปลัด อบต.<br>๑.๑ งานบริหารทั่วไป<br>- งานสารบรรณ<br>- งานการเจ้าหน้าที่<br>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล<br>- งานตรวจสอบภายใน<br>๑.๒ งานนโยบายและแผน<br>- งานนโยบายและแผนพัฒนา<br>- งานวิชาการ<br>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์<br>- งานงบประมาณ<br>๑.๓ งานกฎหมายและคดี<br>- งานกฎหมายและคดี<br>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์<br>- งานข้อบัญญัติ และระเบียบ<br>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>- งานอำนายการ<br>- งานป้องกัน<br>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู<br>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.<br>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม<br>- งานการประชุม<br>- งานอำนวยการและประสานงาน | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| ๒. กองคลัง | ๒. กองคลัง | |
| ๒.๑ งานการเงิน | ๒.๑ งานการเงิน | |
| - งานการเงิน | - งานการเงิน | |
| - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน | - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน | |
| - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน | - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน | |
| - งานเก็บรักษาเงิน | - งานเก็บรักษาเงิน | |
| ๒.๒ งานบัญชี | ๒.๒ งานบัญชี | |
| - งานการบัญชี | - งานการบัญชี | |
| - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน | - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน | |
| - งานงบการเงินและงบทดลอง | - งานงบการเงินและงบทดลอง | |
| - งานแสดงฐานะทางการเงิน | - งานแสดงฐานะทางการเงิน | |
| ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | |
| - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า | - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า | |
| - งานพัฒนารายได้ | - งานพัฒนารายได้ | |
| - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ | - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ | |
| - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ | - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ | |
| ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | |
| - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี | - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี | |
| - งานพัสดุ | - งานพัสดุ | |
| - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ยานพาหนะ | - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ยานพาหนะ | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| ๓. กองช่าง | ๓. กองช่าง | |
| ๓.๑ งานก่อสร้าง | ๓.๑ งานก่อสร้าง | |
| - งานก่อสร้างและบูรณะถนน | - งานก่อสร้างและบูรณะถนน | |
| - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ | - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ | |
| - งานข้อมูลก่อสร้าง | - งานข้อมูลก่อสร้าง | |
| ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร | ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร | |
| - งานประเมินราคา | - งานประเมินราคา | |
| - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร | - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร | |
| - งานออกแบบและบริการข้อมูล | - งานออกแบบและบริการข้อมูล | |
| ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค | ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค | |
| - งานประสานกิจการประปา | - งานประสานกิจการประปา | |
| - งานไฟฟ้าสาธารณะ | - งานไฟฟ้าสาธารณะ | |
| - งานระบายน้ำ | - งานระบายน้ำ | |
| - งานจัดตกแต่งสถานที่ | - งานจัดตกแต่งสถานที่ | |
| ๓.๔ งานผังเมือง | ๓.๔ งานผังเมือง | |
| - งานสำรวจและแผนที่ | - งานสำรวจและแผนที่ | |
| - งานวางผังพัฒนาเมือง | - งานวางผังพัฒนาเมือง | |
| - งานควบคุมทางผังเมือง | - งานควบคุมทางผังเมือง | |
| - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง | - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| ๔ .กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>๔.๑ งานบริหารการศึกษา<br>- งานบริหารวิชาการ<br>- งานนิเทศการศึกษา<br>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>- งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา<br>- งานกิจการศาสนา<br>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม<br>- งานกิจการเด็กและเยาวชน<br>- งานกีฬาและสันทนาการ<br>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการ<br>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน<br>- งานจัดการศึกษา<br>- งานพลศึกษา<br>- งานทดสอบประเมินผลตรวจวัดผลโรงเรียน<br>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>๔.๑ งานบริหารการศึกษา<br>- งานบริหารวิชาการ<br>- งานนิเทศการศึกษา<br>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>- งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา<br>- งานกิจการศาสนา<br>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม<br>- งานกิจการเด็กและเยาวชน<br>- งานกีฬาและสันทนาการ<br>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการ<br>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน<br>- งานจัดการศึกษา<br>- งานพลศึกษา<br>- งานทดสอบประเมินผลตรวจวัดผลโรงเรียน<br>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| ๕.กองสวัสดิการสังคม<br>๕.๑ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์<br>- งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต<br>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน<br>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์<br>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส<br>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี<br>- งานส่งเสริมอาชีพ<br>- งานพัฒนาสตรี<br>๕.๔ งานบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม<br>- งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม<br>- งานรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล<br>- งานการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ<br>๕.๕ งานบริการสาธารสุข<br>- งานเผยแพร่และฝึกอบรม<br>- งานส่งเสริมสุขภาพ<br>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ | ๕.กองสวัสดิการสังคม<br>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน<br>- งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต<br>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน<br>- ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์<br>งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส<br>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี<br>- งานส่งเสริมอาชีพ<br>- งานพัฒนาสตรี<br>๕.๔ งานบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม<br>- งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม<br>- งานรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล<br>- งานการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ<br>.๕ งานบริการสาธารสุข<br>- งานเผยแพร่และฝึกอบรม<br>- งานส่งเสริมสุขภาพ<br>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ | |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดสามัญและภารกิจในปัจจุบัน มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล จึงต้องมีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพื่อรองรับภารกิจที่จะตามมาในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน จึงขอดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน**

| | |
|---|---|
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| <u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> | |
| หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | จำนวน ๑ อัตรา |
| คนงานทั่วไป | จำนวน ๒ อัตรา |
| <u>กองคลัง</u> | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| นักวิชาการคลัง ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |
| <u>กองช่าง</u> | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| นายช่างโยธา ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| <u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| ครู | จำนวน ๒ อัตรา |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| <u>กองสวัสดิการสังคม</u> | |
| ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| นักพัฒนาชุมชน ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |

| | | |
|---|---|---|
| <u>รวม</u> | พนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๑๘ อัตรา |
| | พนักงานจ้างภารกิจ | จำนวน ๑ อัตรา |
| | พนักงานทั่วไป | จำนวน ๔ อัตรา |
| | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ครู | จำนวน ๒ อัตรา |
| | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| | **รวมทั้งสิ้น** | จำนวน ๒๗ อัตรา |

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลัง (เดิม) | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | | | | | | | | |
| สำนักปลัด อบต. (๐๑) | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการคลัง ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธา ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | รอรับการจัดสรรอัตราจาก สถ. |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.โคกสนวน | | | | | | | | |
| นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | | | | |
| ครู | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | งบอุดหนุน |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | งบอุดหนุน+งบ อปท. |
| กองสวัสดิการสังคม (๑๑) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๒๗ | ๒๗ | ๒๗ | ๒๗ | - | - | - | |

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน

๑) ปลัด อบต.โคกสนวน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และ รองปลัด อบต.โคกสนวน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๔๙,๕๐๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๗๓๗,๐๐๐ | ๓๖,๔๔๐ | ๑๘,๓๒๐ | ๓๙,๔๔๐ |
| ๒ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๓๖๒,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๔๔๔,๗๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ |

๒. สำนักปลัด อบต.

๑) สำนักปลัด อบต.โคกสนวน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือนคนละ | เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๓๖๒,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๔๔๔,๗๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| ๒ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | ๑ | ๓๑๘,๐๐๐ | - | ๓๔๘,๕๖๐ | ๑๐,๒๐๐ | ๑๐,๘๐๐ | ๑๐,๕๖๐ |
| ๓ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | ๑ | ๒๕๓,๖๘๐ | - | ๒๘๐,๐๘๐ | ๘,๘๘๐ | ๘,๖๔๐ | ๘,๘๘๐ |
| ๔ | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ | ๑ | ๑๐๓,๒๔๐ | - | ๑๑๓,๖๐๐ | ๙,๗๒๐ | ๑๐,๐๘๐ | ๑๒,๕๖๐ |
| ๕ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน | ๑ | ๒๒๑,๒๘๐ | - | ๒๔๙,๑๖๐ | ๙,๑๒๐ | ๙,๒๔๐ | ๙,๗๒๐ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๖ | พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๙,๐๐๐ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |
| ๗ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ | ๙,๐๐๐ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |
| ๘ | คนงานทั่วไป | ๒ | ๑๘,๐๐๐ | - | ๒๑๖,๐๐๐ | - | - | - |

๓. กองคลัง

๑) กองคลัง อบต.โคกสนวน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๕๐๕,๕๐๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ |
| ๒ | นักวิชาการคลังชำนาญการ | ๑ | ๓๖๒,๖๔๐ | - | ๔๐๒,๗๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| ๓ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน | ๑ | ๑๘๙,๖๐๐ | - | ๒๑๖,๗๒๐ | ๙,๒๔๐ | ๘,๘๘๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๕ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน | ๑ | ๒๔๙,๑๖๐ | - | ๑๑๘,๑๒๐ | ๑๐,๐๘๐ | ๑๐,๔๔๐ | ๑๐,๕๖๐ |
| ๖ | เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. | ๑ | ๒๙๗,๙๐๐ | - | ๓๒๗,๐๖๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๗ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑๓๘,๐๐๐ | - | ๑๔๓,๕๒๐ | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ |

๔. กองช่าง

๑) กองช่าง อบต.โคกสนวน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๔๓๖,๔๖๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ |
| ๒ | นายช่างโยธา ชำนาญงาน | ๑ | ๒๖๙,๘๘๐ | - | ๓๐๒,๒๘๐ | ๑๐,๕๖๐ | ๑๐,๘๐๐ | ๑๑,๐๔๐ |

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.โคกสนวน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) | ๑ | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๔๓๖,๔๖๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ |
| ๒ | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | ๓ | ๒๐๗,๔๘๐ | - | ๒๒๙,๙๒๐ | ๗,๐๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.โคกสนวน | | | | | | | | |
| ๓ | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | - | - | - | - | - | - |
| ๔ | ครู | ๒ | - | - | - | - | - | - |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๕ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | - | - | - | - | - | - |

๕. กองสวัสดิการสังคม

๑) กองสวัสดิการสังคม อบต.โคกสนวน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | ๑ | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๔๓๖,๔๖๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ |
| ๒ | นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ | ๑ | ๒๙๓,๗๖๐ | - | ๓๒๓,๐๔๐ | ๙,๔๘๐ | ๙,๗๒๐ | ๑๐,๐๘๐ |

อบต. จังหวัดบุรีรัมย์

๖. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

| ที่ | ปี ๒๕๖๔ | ปี ๒๕๖๕ | ปี ๒๕๖๖ |
|---|---|---|---|
| ๑ | ๒๘,๘๗๕,๐๐๐ | ๓๐,๓๑๘,๗๕๐ | ๓๑,๘๓๔,๖๘๘ |

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโลกสนวน

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า | | | กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม / ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๓) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๑ | ๑ | ๔๘๕,๐๐๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๖๖,๔๔๐ | ๑๘,๑๒๐ | ๑๙,๔๔๐ | ๖๗๙,๔๔๐ | ๖๗๙,๕๖๐ | ๗๑๗,๐๐๐ | ๔๑,๒๕๐ |
| ๒ | รององค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๖๒,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๑๒๐ | ๑๓,๗๒๐ | ๔๑๘,๐๘๐ | ๔๓๑,๔๐๐ | ๔๔๔,๗๒๐ | ๓๐,๒๒๐ |
| | สำนักปลัด อบต. (๐๑) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๖๒,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๗๒๐ | ๑๓,๗๒๐ | ๔๒๔,๐๘๐ | ๔๓๓,๔๐๐ | ๔๔๔,๗๒๐ | ๓๐,๒๒๐ |
| ๔ | นักจัดการงานทั่วไป | ปก. | ๑ | ๑ | ๒๐๓,๒๔๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๗๒๐ | ๑๐,๐๘๐ | ๑๐,๕๖๐ | ๓๑๕,๙๖๐ | ๓๒๓,๐๕๐ | ๓๓๓,๖๐๐ | ๒๕,๒๗๐ |
| ๕ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก. | ๑ | ๑ | ๒๓๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๒๐๐ | ๑๐,๘๐๐ | ๑๐,๕๖๐ | ๓๒๘,๒๐๐ | ๓๓๙,๐๖๐ | ๓๔๙,๕๖๐ | ๒๖,๕๐๐ |
| ๖ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก. | ๑ | ๑ | ๒๕๓,๖๘๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๘๘๐ | ๘,๖๔๐ | ๘,๘๘๐ | ๒๖๒,๕๖๐ | ๒๗๒,๒๐๐ | ๒๘๐,๐๘๐ | ๒๑,๑๔๐ |
| ๗ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชก. | ๑ | ๑ | ๒๒๑,๒๘๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๓๒๐ | ๙,๒๙๐ | ๙,๗๒๐ | ๒๓๐,๙๐๐ | ๒๓๙,๖๙๐ | ๒๙๙,๗๒๐ | ๑๘,๙๙๐ |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๘ | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๙ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๑๐ | คนงานทั่วไป | - | ๒ | ๒ | ๒๑๖,๐๐๐ | | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | - | - | - | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๑๘,๐๐๐ |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า | | | กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม / ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๕๖๒,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๕๗๔,๒๖๐ | ๕๗๘,๘๔๐ | ๕๐๕,๕๐๐ | ๓๕,๒๒๐ |
| ๑๒ | นักวิชาการคลัง | ชก. | ๑ | ๑ | ๑๖๒,๖๔๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๕๐ | ๑๓,๗๒๐ | ๑๓,๗๒๐ | ๓๗๖,๐๔๐ | ๓๘๙,๔๐๐ | ๔๐๒,๗๒๐ | ๑๐,๒๒๐ |
| ๑๓ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชง. | ๑ | ๑ | ๑๘๙,๖๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๒๔๐ | ๘,๔๔๐ | ๙,๐๐๐ | ๑๗๘,๔๔๐ | ๒๐๗,๗๒๐ | ๒๑๖,๗๒๐ | ๑๕๘๐๐ |
| ๑๔ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ชง. | ๑ | ๑ | ๒๔๙,๗๖๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๐๔๐ | ๑๐,๔๔๐ | ๑๐,๕๖๐ | ๒๕๙,๔๔๐ | ๒๖๙,๔๔๐ | ๒๘๐,๔๔๐ | ๒๐,๗๘๐ |
| ๑๕ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | ๑ | - | ๒๐๗,๗๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๗๒๐ | ๗,๗๒๐ | ๗,๗๒๐ | ๗๐๗,๖๒๐ | ๗๑๗,๑๔๐ | ๗๒๗,๐๖๐ | (ว่าง) |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๖ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | ๑ | - | ๑๗๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | ๕,๕๖๐ | ๕,๗๖๐ | ๑๗๘,๐๐๐ | ๑๘๑,๕๖๐ | ๑๘๔,๖๘๐ | (ว่าง) |
| กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๗ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ | - | ๑๔๑,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๗๔,๒๖๐ | ๔๖๒,๘๔๐ | ๔๓๖,๗๖๐ | (ว่าง) |
| ๑๘ | นายช่างโยธา | ชง. | ๑ | ๑ | ๒๖๔,๘๘๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๕๖๐ | ๑๐,๘๐๐ | ๑๑,๐๙๐ | ๒๘๐,๔๔๐ | ๒๙๑,๒๙๐ | ๓๐๒,๒๘๐ | ๒๒,๔๗๐ |

| ที่ | ชื่อตำแหน่ง | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า | | | กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม / ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๓) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๙ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๑ | -- | ๑๐๗,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๔๐,๖๒๐ | ๔๖๒,๘๔๐ | ๔๗๖,๙๖๐ | (ว่าง) |
| ๒๐ | นักวิชาการศึกษา | ปก. | ๑ | ๑ | ๒๐๗,๔๘๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๐๙๐ | ๗,๒๙๐ | ๗,๖๙๐ | ๒๑๔,๕๖๐ | ๒๒๑,๒๙๐ | ๒๒๗,๙๖๐ | ๑๗,๒๙๐ |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.โคกสนวน | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๑ | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก* | - | ๑ | - | - | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | งบอุดหนุน |
| ๒๒ | ครู | - | ๒ | ๒ | - | | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | งบอุดหนุน |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๓ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๑ | - | | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | งบอุดหนุน |
| | กองสวัสดิการสังคม (๑๑) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๔ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๑ | - | ๑๐๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๔๗,๒๒๐ | ๔๖๒,๘๔๐ | ๔๗๖,๙๖๐ | (ว่าง) |
| ๒๕ | นักพัฒนาชุมชน | ปก. | ๑ | ๑ | ๒๐๓,๗๖๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๔๘๐ | ๙,๗๒๐ | ๑๐,๐๘๐ | ๑๐๕,๒๔๐ | ๑๑๒,๕๖๐ | ๑๒๓,๐๔๐ | ๒๙,๔๘๐ |
| (๕) | รวม | | ๒๗ | ๒๐ | ๖,๓๖๐,๕๔๐ | ๔๒๐,๐๐๐ | ๒๗ | ๒๗ | ๒๗ | - | - | - | ๒๐๕,๓๒๐ | ๒๑๔,๐๘๐ | ๒๒๗,๔๔๐ | ๖,๘๘๕,๔๖๐ | ๗,๑๙๗,๗๔๐ | ๗,๔๑๗,๓๘๐ | |
| (๖) | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕% | | | | | | | | | | | | | | | ๑,๐๔๗,๘๗๙ | ๑,๐๗๙,๗๙๑ | ๑,๑๑๒,๖๐๗ | |
| (๗) | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | | ๘,๐๑๓,๗๑๙ | ๘,๒๗๙,๗๓๑ | ๘,๕๒๗,๙๘๗ | |
| (๘) | คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | ๓๗.๗๕ | ๓๖.๔๕ | ๓๕.๑๙ | |

หมายเหตุ

<u>งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ตราไว้ในเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ</u>

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๒๘,๘๗๕,๐๐๐ (มาจากร้อยละ ๕ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จากข้อบัญญัติ =(๒๗,๕๐๐,๐๐๐x๕%)+๑,๓๗๕,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๓๐,๓๒๘,๗๕๐ [(๒๘,๘๗๕,๐๐๐ x ๕%) + ๒๘,๘๗๕,๐๐๐]

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๓๑,๘๓๔,๖๘๘ [(๓๐,๓๒๘,๗๕๐ x ๕%) + ๓๐,๓๒๘,๗๕๐]

<u>กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ</u> (ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีเงินอุดหนุนเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ เป็นเงินจำนวน ๗,๕๙๖,๐๐๐ บาท ก็ให้นำ ๗,๕๙๖,๐๐๐ หักออกทั้ง ๓ ปี)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๒๑,๒๗๕,๐๐๐ (๒๘,๘๗๕,๐๐๐ - ๗,๕๙๖,๐๐๐)

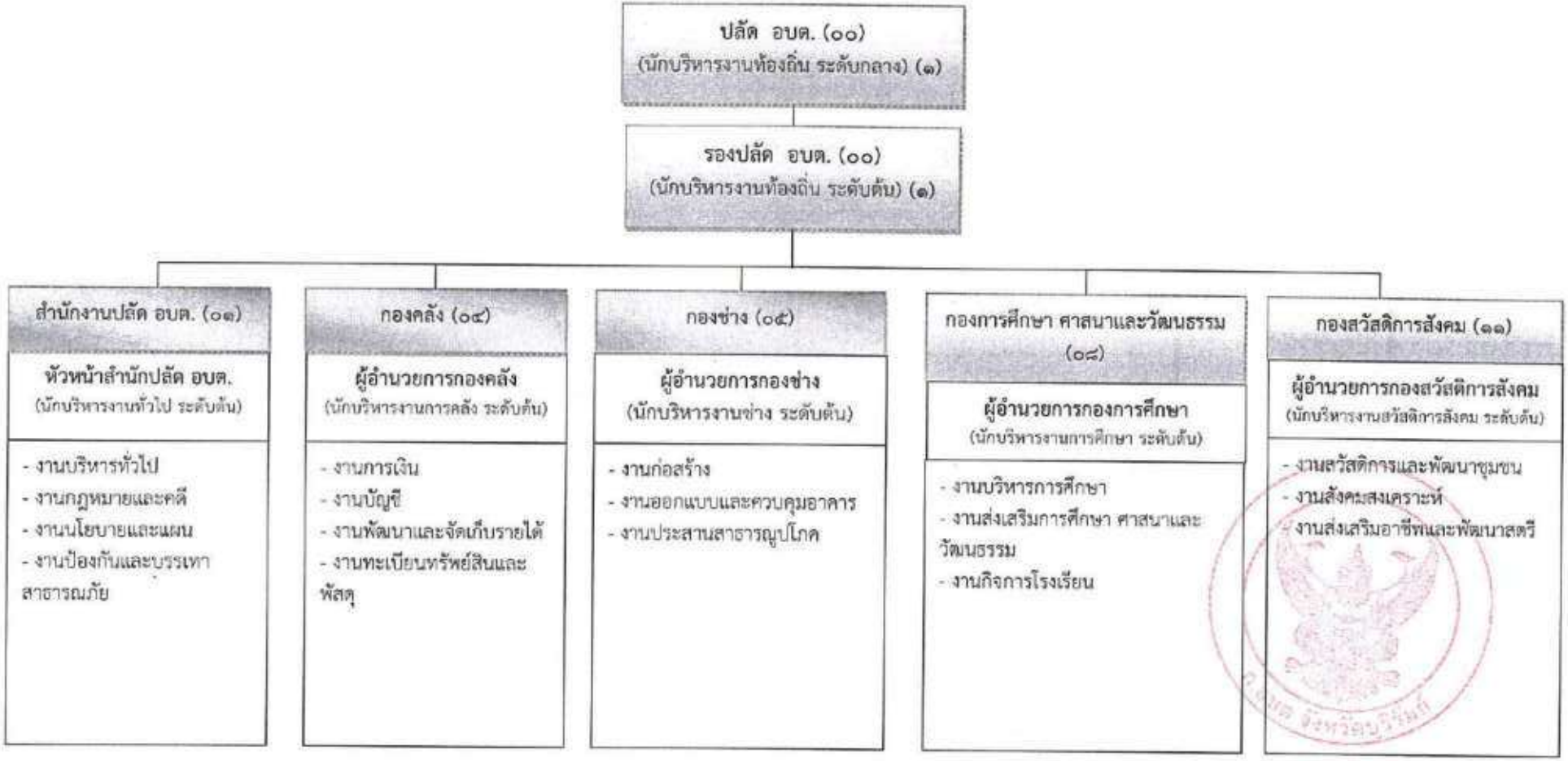
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๒๖,๗๖๒,๗๕๐ (๓๐,๓๒๘,๗๕๐ - ๗,๕๙๖,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๒๔,๒๓๘,๖๘๘ (๓๑,๘๓๔,๖๘๘ - ๗,๕๙๖,๐๐๐)

(เงินที่ต้องหัก ได้แก่ เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา)

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

### โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ประเภทสามัญ



# โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน (๐๑)

**หัวหน้าสำนักปลัด อบต.**
**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)**

**งานบริหารทั่วไป**
**งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**
**งานส่งเสริมการเกษตร**
**งานกฎหมายและคดี**
**งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑)
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

- พนักงานขับรถยนต์ (๓)
- คนงานทั่วไป (๒)

**งานนโยบายและแผน**

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)

**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

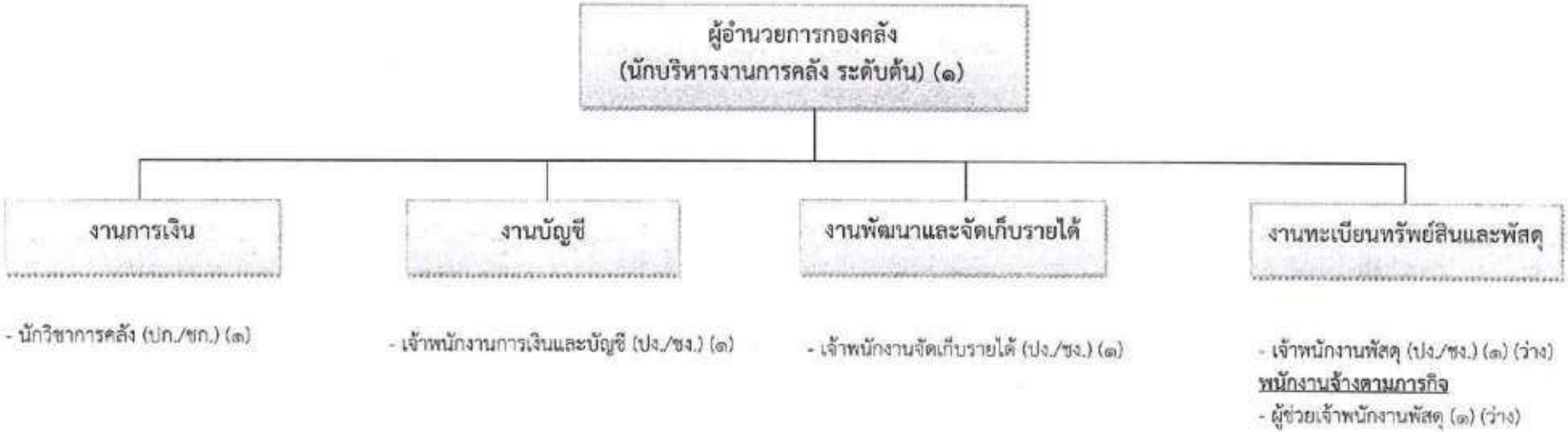
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)

| ประเภท | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ระดับ | สูง | กลาง | ต้น | ชช. | ชพ. | ปก./ชก. | อส. | ปง./ชง. | | | | |
| จำนวน | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๓ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๔ | ๙ |

# โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลคลัง (๐๔)




| ประเภท | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ระดับ | สูง | กลาง | ต้น | ชช. | ชพ. | ปก./ชก. | อส. | ปง./ชง. | | | | |
| จำนวน | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๓ | ๐ | ๑ | ๐ | ๖ |

# โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน (๐๕)

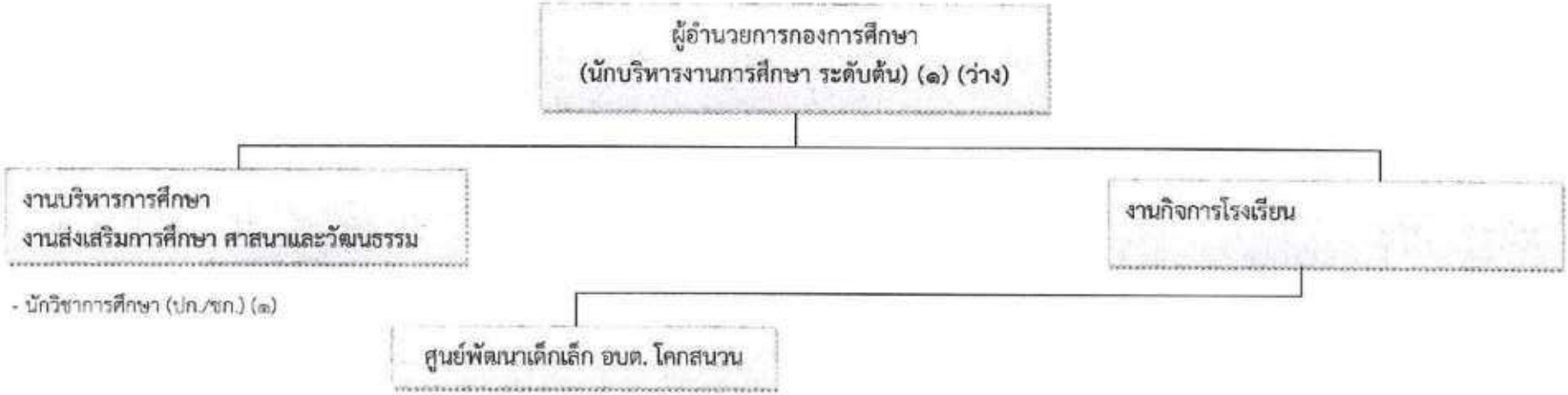
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

งานก่อสร้าง
งานออกแบบและควบคุมอาคาร
งานประสานสาธารณูปโภค

- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)

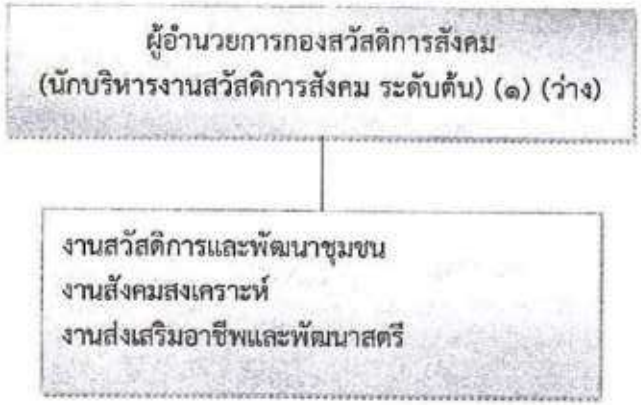
| ประเภท | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ระดับ | สูง | กลาง | ต้น | ชช. | ชพ. | ปก./ชก. | อส. | ปง./ชง. | | | | |
| จำนวน | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๒ |

# โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน (๐๘)




| ประเภท | อำนวยการท้องถิ่น | | | บุคลากรทางการศึกษา | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ระดับ | สูง | กลาง | ต้น | หน. ศพด. | ครู | ครู ผช./ ครู ผดด. | ชช. | ชพ. | ปก./ชก. | อส. | ปง./ชง. | | | | |
| จำนวน | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๒ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๖ |

# โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน (๑๑)




- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)

| ประเภท | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ระดับ | สูง | กลาง | ต้น | ชช. | ชพ. | ปก./ชก. | อส. | ปง./ชง. | | | | |
| จำนวน | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๒ |

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | นายสรสิทธิ์ สิทธิเวช | รป.ม. | [illegible] | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | บริหาร | กลาง | [illegible] | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | บริหาร | กลาง | ๔๙๕,๐๐๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๖๖๓,๐๐๐ |
| ๒ | นางสาวอาภาพร ศรีโกสะเท็ง | ร.ม. | [illegible] | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | บริหาร | ต้น | [illegible] | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | บริหาร | ต้น | ๓๖๒,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | | ๔๐๔,๖๔๐ |
| | **สำนักปลัด อบต. (๑๑)** | | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | นางนิรมล พลเดช | ร.ม. | [illegible] | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) | อำนวยการ | ต้น | [illegible] | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) | อำนวยการ | ต้น | ๓๖๒,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๔๐๔,๖๔๐ |
| ๔ | นางสาวฐานิดา กัลโยธิน | รป.ม. | [illegible] | นักทรัพยากรบุคคล | วิชาการ | ปก. | [illegible] | นักทรัพยากรบุคคล | วิชาการ | ปก. | ๓๑๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๕ | นายวิรัตน์ ดวงศรี | รป.ศ. | [illegible] | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | วิชาการ | ปก. | [illegible] | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | วิชาการ | ปก. | ๒๕๓,๖๔๐ | - | - | |
| ๖ | นายอาวุธ พึ่งโคกสูง | ศศ.บ. | [illegible] | นักจัดการงานทั่วไป | วิชาการ | ปก. | [illegible] | นักจัดการงานทั่วไป | วิชาการ | ปก. | ๓๐๓,๒๔๐ | - | - | |
| ๗ | นายอภิวัฒน์ กองทรัพย์ | ป.ว.ช. (ช่างยนต์) | [illegible] | [illegible] | ทั่วไป | ชง. | [illegible] | [illegible] | ทั่วไป | ชง. | ๒๒๗,๒๔๐ | - | - | |
| | **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | | | | | | |
| ๘ | นายจำเนียร แก้วประสงค์ | ป. ๔ | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๙ | นายประกอบ ปคล้วกลาง | ป.๔ | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | | | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๑๐ | นายสุปิน ฉิมมาลี | ม.๖ | - | คนงานทั่วไป | - | - | - | คนงานทั่วไป | | | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๑๑ | นางทิมาพร พันงาม | ศ.บ. การศึกษาปฐมวัย | - | คนงานทั่วไป | - | - | - | คนงานทั่วไป | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| | กองคลัง (๐๒) | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๒ | นางสาวนิภาพร กิมาวหา | บธ.ม. | [illegible] | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | อำนวยการ | ต้น | ๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | อำนวยการ | ต้น | ๕๖๒,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๔๖๔,๖๔๐ |
| ๑๓ | นางปวีณา เสาวโค | ศศ.บ. | [illegible] | นักวิชาการคลัง | วิชาการ | ชก. | ๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๓ | นักวิชาการคลัง | วิชาการ | ชก. | ๓๐๒,๖๔๐ | - | - | |
| ๑๔ | นางสาวชุติกาญจน์ โพธิ์หิรัญ | บธ.บ. | [illegible] | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ทั่วไป | ชง. | ๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๓ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | วิชาการ | ชง. | ๑๘๙,๖๐๐ | - | - | |
| ๑๕ | นางสาวจำเนียล แคล้วกลาง | ปวส. การบัญชี | [illegible] | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ทั่วไป | ชง. | ๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ทั่วไป | ชง. | ๒๔๙,๓๖๐ | - | - | |
| ๑๖ | (ว่าง) | | [illegible] | เจ้าพนักงานพัสดุ | ทั่วไป | ปก./ชง. | ๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๔ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ทั่วไป | ปก./ชง. | ๒๐๗,๘๐๐ | - | - | ว่างเดิม |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๗ | (ว่าง) | | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | ๑๓๘,๐๐๐ | - | - | ว่างเดิม |
| | กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๘ | (ว่าง) | | [illegible] | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | อำนวยการ | ต้น | ๒๗-๓-๐๕-๖๓๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | อำนวยการ | ต้น | ๔๓๕,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | (ว่างเดิม) |
| ๑๙ | นายเมธา ขาวสกุล | วิทยาศาสตรบัณฑิต | [illegible] | นายช่างโยธา | ทั่วไป | ชง. | ๒๗-๓-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ทั่วไป | ชง. | ๒๖๕,๘๔๐ | - | - | |
| | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๐ | (ว่าง) | | [illegible] | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | อำนวยการ | ต้น | ๒๗-๓-๐๘-๖๓๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | อำนวยการ | ต้น | ๔๓๕,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | (ว่างเดิม) |
| ๒๑ | นายเสรี ร่วมพล | บธ.บ. | [illegible] | นายช่างโยธา | วิชาการ | ปก. | ๒๗-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑ | นายช่างโยธา | วิชาการ | ปก. | ๒๐๗,๔๔๐ | - | - | |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.โคกสนวน | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๒ | (ว่าง) | - | - | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.โคกสนวน | - | - | - | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.โคกสนวน | - | - | - | - | - | งบอุดหนุน |
| ๒๓ | นางสาวตาราณี บานโพธิ์ | ศษ.ม. | [illegible] | ครู | - | - | [illegible] | ครู | - | - | - | - | - | งบอุดหนุน |
| ๒๔ | นางประภาภร ยอดสะเทิน | ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย) | [illegible] | ครู | - | - | [illegible] | ครู | - | - | - | - | - | งบอุดหนุน |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๕ | นางฐปณีย์ วงค์เกียรติขจร | ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ๑๕๓,๖๘๐ | - | - | งบอุดหนุน งบ อปท. |
| | กองสวัสดิการสังคม (๑๑) | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๖ | (ว่าง) | | [illegible] | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | อำนวยการ | ต้น | [illegible] | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | อำนวยการ | ต้น | ๔๓๕,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | (ว่างเดิม) |
| ๒๗ | นายเมธา ขาวสกุล | ศ.บ. | [illegible] | นักพัฒนาชุมชน | วิชาการ | ปก. | [illegible] | นักพัฒนาชุมชน | วิชาการ | ปก. | ๒๐๓,๙๖๐ | - | - | |

**๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง เพื่อให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนดในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งการพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก คือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับและสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียล หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผู้พันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาสมกับบทบาทของตน

๔. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล**

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

## ๑๒. ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

**********

# ภาคผนวก

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน
ที่ ๒๗๕ / ๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน
**********

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์กำหนด

อาศัยอำนาจตาม ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

| | | |
|---|---|---|
| ๑. นายสีทัด ดวงศรี | ตำแหน่ง นายก อบต.โคกสนวน | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายสรสิทธิ์ สิทธิเวช | ตำแหน่ง ปลัด อบต.โคกสนวน | กรรมการ |
| ๓. นางสาวอาภาพร ศรีโกตะเพ็ชรตำแหน่ง รองปลัด อบต. | | กรรมการ |
| ๔. นางนิรมล พลเดช | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๕. นางสาวนิภาพร กิมาวหา | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. นางสาวฐานิตา กัลโยธิน | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสีทัด ดวงศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวฐานิตา กัลโยธิน)
นักทรัพยากรบุคคล

- สำเนา -

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วันที่ ๔ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์

* * * * * * * * * * * * * * * * * * * * * * * * *

ผู้มาประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|---|---|---|---|
| ๑ | นายสิทัด ดวงศรี | ประธานกรรมการ | สิทัด ดวงศรี |
| ๒ | นายสรสิทธิ์ สิทธิเวช | กรรมการ | สรสิทธิ์ สิทธิเวช |
| ๓ | นางสาวอาภาพร ศรีโกตะเพ็ชร | กรรมการ | อาภาพร ศรีโกตะเพ็ชร |
| ๔ | นางนิรมล พลเดช | กรรมการ | นิรมล พลเดช |
| ๕ | นางสาวนิภาพร กิมาวหา | | นิภาพร กิมาวหา |
| ๖ | นางสาวฐานิดา กัลโยธิน | กรรมการ/เลขานุการ | ฐานิดา กัลโยธิน |

ผู้ไม่มาประชุม - ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานกรรมการ เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว ขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๓ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ดังนั้น ทางจังหวัดบุรีรัมย์ จึงได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และจะต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย

ทั้งนี้เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน จึงได้แต่งตั้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ที่ ๒๗๕/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย

| | | |
|---|---|---|
| ๑. นายสิทัต ดวงศรี | นายก อบต.โคกสนวน | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายสรสิทธิ์ สิทธิเวช | ปลัด อบต.โคกสนวน | กรรมการ |
| ๓. นางสาวอาภาพร ศรีโกตะเพ็ชรรองปลัด อบต. | | กรรมการ |
| ๔. นางนิรมล พลเดช | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๕. นางสาวนิภาพร กิมาวหา | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. นางสาวฐานิตา กัลโยธิน | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | กรรมการ/เลขานุการ |

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งถือปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

๔. ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้น โดยอาจใช้การเปรียบเทียบลักษณะงานที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ให้เป็นไปตามการประกาศหลักเกณฑ์ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น

โดยเค้าโครงและเนื้อหาสาระสำคัญของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล

๒. วัตถุประสงค์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

**ที่ประชุม** รับทราบ

**ระเบียบวาระที่ ๒** **เรื่อง รับรองรายงานการประชุม**
- ไม่มี -

**ระเบียบวาระที่ ๓** **เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา**

**ประธานกรรมการ** **๓.๑ การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ปัจจุบันมี ๕ สำนัก/กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ซึ่งจากการที่ได้มีการขยายภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อันจะส่งผลให้ศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน สำหรับรายละเอียดการจัดตำแหน่ง ผมขอให้เลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ

**เลขานุการ** การกำหนดตำแหน่งแต่ละส่วนราชการ ได้พิจารณาจากปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปรากฏว่าภาระค่าใช้จ่ายยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของรายได้ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน เกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพและรองรับการถ่ายโอนต่างๆ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังต่อไปนี้

- <u>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง</u>

มีปริมาณงานรวม ๑.๘๖ และให้มีอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรา

- <u>รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น</u>
มีปริมาณงานรวม ๑.๑๖ และให้มีอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรา

- <u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> จากการวิเคราะห์ค่างาน มีปริมาณงานรวมทั้งสำนัก ๑๔.๒๐ จึงให้กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๗ ตำแหน่ง จำนวน ๘ อัตรา ดังนี้

**ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)** มีปริมาณงานรวม ๑๒๖ และให้มีอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรา

**งานบริหารทั่วไป** จากการวิเคราะห์ค่างาน มีปริมาณงานรวม ๖.๖๑ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังต่อไปนี้

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

**งานนโยบายและแผน** จากการวิเคราะห์ค่างาน มีปริมาณงานรวม ๑.๐๓ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังต่อไปนี้

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** จากการวิเคราะห์ค่างาน มีปริมาณงานรวม ๑.๔๓ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังต่อไปนี้

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.จำนวน ๑ อัตรา

- <u>กองคลัง</u> จากการวิเคราะห์ค่างาน มีปริมาณงานรวมทั้งกอง ๘.๓๖ จึงให้กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๕ ตำแหน่ง จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

**ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)** มีปริมาณงานรวม ๑.๐๕ และให้มีอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรา

**งานการเงิน และงานบัญชี** จากการวิเคราะห์ค่างาน มีปริมาณงานรวม ๒.๐๔ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังต่อไปนี้

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>
- นักวิชาการคลัง ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

**งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** จากการวิเคราะห์ค่างาน มีปริมาณงานรวม ๒.๗๗ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

**งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** จากการวิเคราะห์ค่างาน มีปริมาณงานรวม ๒.๕๐ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

- **กองช่าง** จากการวิเคราะห์ค่างาน มีปริมาณงานรวมทั้งกอง **๒.๙๗** จึงให้กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

**ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)** มีปริมาณงานรวม ๑.๐๑ และให้มีอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรา

**งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานผังเมือง และงานงานสาธารณูปโภค** จากการวิเคราะห์ค่างาน มีปริมาณงานรวม ๑.๙๖ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล

- นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** จากการวิเคราะห์ค่างาน มีปริมาณงานรวมทั้งกอง ๖.๐๐ จึงให้กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๕ ตำแหน่ง จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

**ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)** มีปริมาณงานรวม ๑.๔๑ และให้มีอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษาฯ งานกิจการโรงเรียน จากการวิเคราะห์ภาระงานมีความต้องการ อัตรากำลังตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๙/ว ๒๙ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อปท.และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครู อบต. ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. พ.ศ.๒๕๕๘ ดังนี้

**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.โคกสนวน**

ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัย ต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแล

เด็ก เพิ่มได้อีกหนึ่งคน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเย้ยปราสาท มีจำนวนเด็กจำนวน ๔๐ คน เทียบอัตราส่วน ๑๐:๑ สามารถคิดจำนวนครูผู้ดูแลเด็ก ได้ ๔/๑๐ เท่ากับ ๔

จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานครูส่วนตำบลได้ ๔ คน ซึ่งไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น แต่ในขั้นกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น ต้องประกาศใช้ให้ทันวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงคงอัตรากำลังไว้ก่อน เพื่อรอการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพิ่มในรอบต่อไป กรอบอัตรากำลังของกองการศึกษา ฯ จากการวิเคราะห์ภาระงาน มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๔.๕๔ จึงขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งนี้

พนักงานครูส่วนตำบล

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๒ อัตรา

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

สำหรับโครงสร้างการแบ่งงาน ควรมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้แผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ให้เหมาะสม

- <u>กองสวัสดิการสังคม</u> จากการวิเคราะห์ค่างาน มีปริมาณงานรวมทั้งกอง ๖.๐๐ จึงให้กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

**ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)**
มีปริมาณงานรวม ๑.๔๑ และให้มีอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรา

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

ดังนั้น จึงได้เสนอตำแหน่งเพื่อวางในแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบ ด้วยคะแนนเสียง เป็นเอกฉันท์ ให้กำหนดตำแหน่งต่างๆ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามที่ได้เสนอมา และนำแผนอัตรากำลัง ฉบับเดิม มาเป็นฐานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่น ๆ

ประธานกรรมการ มีกรรมการท่านใด จะเสนอญัตติให้ที่ประชุมพิจารณาอีกหรือไม่ ถ้าไม่มี ผมขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) *ฐานิตา กัลโยธิน* ผู้จดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวฐานิตา กัลโยธิน)
กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ) *สิทัต ดวงศรี* ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสิทัต ดวงศรี)
ประธานกรรมการ