

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

(พ.ศ.2555-2557)



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย

อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคต ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบปีงบประมาณ 2552 -2554 ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังกล่าวแล้วเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไป องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2555-2557 ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555-2557
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย

.....

สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1-2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลโคกมั่งงอย	3-6
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย	6-8
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	9
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	9
8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	10-21
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	22-23
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	24-
27	
11. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้าง	28
12. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	28
13. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี	29-
31	

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555-2557
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย

.....

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2 วัตถุประสงค์	1-2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบล โคกมั่งงอย	3-6
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โคกมั่งงอย	6-8
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	9
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	9
8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	10-21
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	22-23
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	24-29
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	30 -31
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง	32
13 ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	32
14. ภาคผนวก	33

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ข้อ 5 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบและคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2545 กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งนี้

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ 1.1 และตามประกาศกำหนด ตามข้อ 1.2 ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุม คณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ 5 / 2545 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2545 และผู้ว่าราชการจังหวัด ชัยภูมิ ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ ได้ลงนาม เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2545

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2555-2557 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอยให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย มีการร่างแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลโคกมั่งงอย

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดทำระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลโคกมั่งงอยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย

3.5 ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ข้อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
1. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ 1.1 การประกอบอาชีพและการ มีงานทำ 1.2 ผลผลิตทางการเกษตร 1.3 การอพยพแรงงาน 1.4 การทำการเกษตรในฤดูแล้ง	- ประชาชนโดยส่วนใหญ่มีอาชีพ เกษตรกรรม ไม่มีอาชีพเสริม - ได้ผลผลิตต่ำเนื่องจากขาด ความรู้ในการพัฒนาการเกษตร และผลผลิต - ไม่มีงานทำ ค่าจ้างในท้องถิ่นต่ำ - ขาดแคลนน้ำ เนื่องจากแหล่งน้ำ ตื้นเขิน และไม่มีแหล่งน้ำเพียงพอ	- การฝึกอาชีพหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว - ส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ - ส่งเสริมงานหัตถกรรมพื้นตาม โครงการ “หนึ่งตำบล หนึ่ง ผลิตภัณฑ์” - สร้างงานในชุมชน - ขุดลอกแหล่งน้ำ ขุดสระน้ำ และ การจัดทำฝายกักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดู แล้ง
2. ปัญหาด้านสังคม 2.1 การแพร่ระบาดของยาเสพติด 2.2 การว่างงาน 2.3 การรับรู้ข่าวสาร 2.4 การป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	- ยาเสพติดมีแนวโน้มแพร่ระบาด ในกลุ่มเยาวชนและผู้ใช้แรงงาน - การเลิกจ้างงานใน ภาคอุตสาหกรรม - การรับรู้ข้อมูล ข่าวสารของทาง ราชการไม่ทั่วถึง - ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย ภัยแล้ง	- จัดโครงการแก้ไข ป้องกันและ ปราบปรามยาเสพติด ร่วมกับศูนย์ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด อำเภอ สถานีตำรวจ - การส่งเสริมอาชีพ การใช้แรงงาน ในพื้นที่ - การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ของทางราชการเป็นประจำสม่ำเสมอ - จัดให้มีการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยอย่างมีประสิทธิภาพ - ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินเพื่อการ ระบายน้ำไม่ให้น้ำท่วมขังเป็น เวลานาน และเพื่อใช้ในการเกษตร

ข้อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
3. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน 3.1 การคมนาคม 3.2 การระบายน้ำ 3.3 ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร 3.4 การมีน้ำประปาใช้ทั่วครัวเรือน	- ถนนภายในหมู่บ้านและถนนระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลูกรัง ทำให้เกิดฝุ่นละอองในฤดูแล้ง และเป็นหลุมเป็นบ่อในฤดูฝน - ไม่มีรางระบายน้ำภายในหมู่บ้าน ทำให้น้ำท่วมขังในฤดูฝน มีสภาพเน่าเหม็นเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุง - การขยายตัวของชุมชนที่ย้ายออกจากชุมชนไปอยู่ตามพื้นที่การเกษตร ขาดแคลนไฟฟ้า - บางหมู่บ้านไม่มีน้ำประปาใช้ เนื่องจากการประปาส่วนภูมิภาคไม่ขยายเขตจำหน่ายน้ำประปา และบางหมู่บ้านบ้านอยู่ห่างไกล ไม่มีแหล่งน้ำในการก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน	- ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กให้ครบทุกหมู่บ้าน - จัดสร้างรางระบายน้ำภายในหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน - ขยายเขตจำหน่ายไฟฟ้าแรงต่ำเข้าสู่พื้นที่การเกษตร - ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน และขอขยายเขตจำหน่ายระบบประปาส่วนภูมิภาคให้ครบทุกหมู่บ้าน
4. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ 4.1 แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค 4.2 แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- มีไม่เพียงพอต่อความต้องการ - มีสภาพตื้นเขิน	- ก่อสร้างแหล่งน้ำให้เพียงพอ - ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน
5. ปัญหาด้านสาธารณสุข 5.1 การบริการด้านสาธารณสุข	- ประชาชนขาดความสนใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย - ประชาชนขาดความรู้ในการปฏิบัติตนเพื่อรักษาสุขภาพ - การบริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง - ขาดงบประมาณสนับสนุน	- จัดทำโครงการด้านสุขภาพ - ส่งเสริมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาของประชาชน - ขอบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
5.2 การบริโภคอาหาร 5.3 การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ	- การบริโภคอาหารไม่ถูกหลักโภชนาการ - การแพร่ระบาดของโรคเอดส์ - การแพร่ระบาดของโรคเลปโตสไปโรซิส - การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก	- ให้ความรู้ วรรณคดีกิจกรรมด้านโภชนาการ - การให้ความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์ - การณรงค์เรื่องโรคเอดส์ - ขอรับการสนับสนุนยาเบื้อหนูจาก อบต. - จัดหาวัคซีน และสารเคมีกำจัดยุง
6. ปัญหาด้านการเมือง		
6.1 การมีส่วนร่วมของประชาชน	- ขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในการประชุม การอบรม การจัดทำประชาคมทั้งในระดับหมู่บ้านและระดับตำบล	- ส่งเสริม วรรณคดี ประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนเข้าร่วมการประชุม การอบรม การจัดทำประชาคมทุกระดับ
6.2 ไม่ทราบถึงบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ขาดความรู้ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ อบต.	- การประชาสัมพันธ์ในบทบาทหน้าที่ การทำงานของ อบต.
6.3 การให้บริการแก่ประชาชนไม่ทั่วถึง	- บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีน้อย	- ปรับปรุงระบบการทำงานด้านการบริการให้มีประสิทธิภาพ สะดวก และรวดเร็ว และการเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอในการดำเนินงาน
7. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม		
7.1 การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา	- งบประมาณไม่เพียงพอ - ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน - ประชาชนขาดโอกาสทางการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ	- ขอรับการสนับสนุนจาก อบต. - ส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียนทุกระดับ
7.2 การส่งเสริมและสนับสนุนการศาสนา วัฒนธรรม และงานประเพณี	- ขาดการต่อเนื่องทางวัฒนธรรม การศาสนา และงานประเพณี	- จัดกิจกรรมส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม และงานประเพณีอย่างต่อเนื่อง

ข้อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
8. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 8.1 การคุ้มครอง คูคลองที่สาธารณประโยชน์ 8.2 การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 8.3 ทรัพยากรป่าไม้	- การบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ - การทิ้งขยะไม่เป็นที่ - ไม่มีที่ทิ้งขยะที่ถูกสุขลักษณะ - ไม่มีที่ทิ้งสิ่งปฏิกูล - ทรัพยากรป่าไม้ลดจำนวนลง - การลักลอบตัดไม้ทำลายป่า	- ดำรง รั้งวัด แนวเขตที่สาธารณประโยชน์ - จัดทำที่ทิ้งขยะมูลฝอยและที่ทิ้งสิ่งปฏิกูล - ดำเนินการปลูกป่าทดแทนให้มากขึ้น - ปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ - จัดทำโครงการป่าชุมชน

5. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ซึ่งประชาชนในชุมชนต้องให้ความร่วมมือในการเสนอปัญหา กำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันทำงานและร่วมกันรับผิดชอบ นอกจากนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ในด้านการพัฒนาอาชีพจะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองและเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามแนวพระราชดำริ

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โคกมั่งงอย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาตรงกับความต้องการของประชาชน โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาตำบลทั้งแผนพัฒนาตำบลระยะหนึ่งปี และแผนพัฒนาตำบล 5 ปี โดยกำหนดภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และนโยบายของรัฐบาล โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว

ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นที่ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))
- (4) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (2))
- (5) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา 16 (4))
- (6) การสาธารณสุข (มาตรา 16 (5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68 (4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (2))
- (6) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (5))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))
- (3) การผังเมือง (มาตรา 68 (13))
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (17))
- (6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68 (110))
- (5) การท่องเที่ยว มาตรา 68 (12))

- (6) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))
- (8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา 17 (12))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67 (8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17 (18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16 (16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท้องถิ่นได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต. จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
3. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดเล็ก โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนการคลัง ส่วนโยธา และส่วนส่งเสริมการเกษตร กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 21 อัตรา โดย ก.ท. (เดิม) กำหนดตำแหน่งในสายงานไว้เพียง 18 สายงาน และกำหนดว่าตำแหน่งในแต่ละสายงานจะมีจำนวนเท่าไร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้นได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้เพื่อใช้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลโคกมั่งงอย ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว ให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในฝ่าย หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพออาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป อาทิเช่น องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดภารกิจหลักด้านการพัฒนา และส่งเสริมการท่องเที่ยว อาจจะกำหนดเป็นฝ่ายอยู่ในสำนักปลัดและกำหนดตำแหน่งที่จำเป็นเพื่อดำเนินการตามภารกิจดังกล่าว ดังนี้

8.1 โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดย

องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพออาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักงานปลัด อบต. 1.1 ฝ่ายบริหารงานบุคคล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง 1.2 งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน 1.3 งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ	1. สำนักงานปลัด อบต. 1.1 ฝ่ายบริหารงานบุคคล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง 1.2 งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน 1.3 งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>1.4 งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <u>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <u>1.6 งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ฯลฯ	<u>1.4 งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <u>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <u>1.6 งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ฯลฯ	
2. ส่วนการคลัง <u>2.1 งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>2.2 งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	<u>1.7 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการอาหาร - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <u>1.8 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> <u>สุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <u>1.9 งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ ฯลฯ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ฯ ล ฯ	<u>2.0 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ <u>2.1 งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานข้อมูล - งานส่งเสริมสุขภาพ <u>2.2 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ ฯ ล ฯ	
3. ส่วนโยธา <u>3.1 งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>3.4 งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ฯ ล ฯ	2. ส่วนการคลัง <u>2.1 งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>2.2 งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
4. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>4.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการอาหาร - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม		

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	<u>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ฯลฯ	
<u>4.3 งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ ฯลฯ	3. ส่วนโยธา <u>3.1 งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>3.4 งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ฯลฯ	
5.ส่วนการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม <u>5.1งานบริหารการศึกษา</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <u>5.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานส่งเสริมศาสนา - ศูนย์วัฒนธรรม	4.ส่วนการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม <u>4.1งานบริหารการศึกษา</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล	
6. ส่วนสวัสดิการสังคม <u>6.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ	4.ส่วนการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม <u>4.1งานบริหารการศึกษา</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>6.2 งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานข้อมูล - งานส่งเสริมสุขภาพ <u>6.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ ฯลฯ	<u>4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานส่งเสริมศาสนา - ศูนย์วัฒนธรรม	
7. ส่วนส่งเสริมการเกษตร <u>7.1งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <u>7.2 งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานข้อมูลวิชาการ - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด	5. ส่วนส่งเสริมการเกษตร <u>5.1งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <u>5.2 งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานข้อมูลวิชาการ - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ 8.1 องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอยได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี ได้ดังนี้ กรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี พ.ศ. 2555 – 2557

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่า จ้างเดิม	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2555	2556	2557	2555	2556	2557	
นักบริหารงาน อบต. 7 (00-0101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>								
นักบริหารงานทั่วไป 6 (01-0102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3-5/6 (01-0201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
บุคลากร 3-5 (01-0208-001)	-	-	1	1	-	+1	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ 2-4 /5 (01-0410-001)	1	1	1	1	-	-	-	มติ ก.อบต. ครั้งที่ 13/2550 ถว. 28 พ.ย.2550
นักพัฒนาชุมชน 3 – 5 /6 (01-0704-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ 2 – 4 /5 (01-0212-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 1-3/4 (01-0206-001)	-	-	1	1	-	+1	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1-3 /4 (01-0221-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>ส่วนการคลัง</u>								
นักบริหารงานการคลัง 7 (04-0103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2-4/6 (04-0306-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ 2-4 /5 (04-0313-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 2-4/5 (04-0309-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2555	2556	2557	2555	2556	2557	
<u>ส่วนโยธา</u>								
เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง 2-4/6 (05-0104-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา 2-4 /5 (05-0503-001)	1	1	1	1	-	-	-	
ช่างไฟฟ้า 1-3 /4 (05-0523-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ช่างสำรวจ 1-3/4 (05-0159-001)	-	-	-	1	-	-	+1	กำหนดเพิ่ม
<u>ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
นักบริหารงานการศึกษา 6 (08-0108-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการศึกษา 3 – 5/6 (08-0805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>ส่วนส่งเสริมการเกษตร</u>								
นักบริหารงานการเกษตร 6 (14-0112-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการเกษตร 3- 5/6 (14-0708-001)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	13	18	20	21	+5	+2	+1	

1) สำนักปลัด อบต.โคกมั่งงอย. มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 6 ตำแหน่ง 6 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2555	2556	2557
1.	นักบริหารงาน อบต. 7	1	22,170	226,040	10,920	11,850	12,810
2.	นักบริหารงานทั่วไป 6	1	13,910	166,920	9,000	9,770	10,530
3.	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	1	12,530	150,360	7,560	8,190	8,800
4.	นักพัฒนาชุมชน 3-5/6ว	1	10,440	125,280	7,200	7,830	8,340
5.	เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ	1	11,920	143,040	6,120	6,750	7,630
6.	เจ้าพนักงานธุรการ	1	8,340	100,080	4,800	5,200	5,600

ปี 2555 มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (1)	เงินเดือน ขั้นสูง (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (1) + (2) / 2 x 12
1.	เจ้าหน้าที่ป้องกัน 1-3/4	1	4,870	19,100	143,820

ปี 2556 มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ 3 (1)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ 6 (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (1) + (2) / 2 x 12
1.	บุคลากร 3-5/6	1	7,140	28,880	223,980
2	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1	4,870	19,100	143,820

ปี 2557 มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ 3 (1)	เงินเดือนขั้น สูง ระดับ 6 (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (1) + (2) / 2 x 12
-	-	-	-	-	-

2) ส่วนการคลัง อบต. โคกมั่งงอย, มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2555	2556	2557
1.	นักบริหารงาน คลัง 7	1	17,310	207,720	9,000	9,750	10,520
2.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 6	1	27,960	335,520	11,040	11,960	12,880
3.	เจ้าพนักงานพัสดุ 3 2-4/5	1	9,950	119,400	4,800	5,210	5,630

ปี 2555 มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (1)	เงินเดือน ขั้นสูง (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (1) + (2) / 2 x 12
1.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 2-4/5	1	5,810	23,340	174,900
-	-	-	-	-	-

ปี 2556 มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ 3 (1)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ 6 (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (1) + (2) / 2 x 12
-	-	-	-	-	-

ปี 2557 มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ 3 (1)	เงินเดือนขั้น สูง ระดับ 6 (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (1) + (2) / 2 x 12
-	-	-	-	-	-

3) ส่วนโยธา อบต.โคกมั่งงอย. มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2555	2556	2557
1.	เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง 2-4/5	1	14,070	168,840	7,320	7,930	8,540
2.	นายช่างโยธา 2-4/5	1	10,950	131,400	6,000	6,510	7,020

ปี 2555 มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (1)	เงินเดือน ขั้นสูง (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(1) + (2) / 2 \times 12$
1.	ช่างไฟฟ้า 1-3/4	1	4,870	19,100	143,820
-	-	-	-	-	-

ปี 2556 มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ 3 (1)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ 6 (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(1) + (2) / 2 \times 12$
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-

ปี 2557 มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ 3 (1)	เงินเดือนขั้น สูง ระดับ 6 (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(1) + (2) / 2 \times 12$
1	ช่างสำรวจ	1	4,870	19,100	143,820
-	-	-	-	-	-

4) ส่วนการศึกษา อบต. โคกมั่งงอย. มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2555	2556	2557
1.	นักวิชาการศึกษา 3-5/6	1	12,240	146,880	7,200	7,830	8,430

ปี 2555 มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (1)	เงินเดือน ขั้นสูง (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(1) + (2) / 2 \times 12$
1.	นักบริหารการศึกษา 3-5/6	1	13,160	28,880	252,240
-	-	-	-	-	-

ปี 2556 มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ 3 (1)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ 6 (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(1) + (2) / 2 \times 12$
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-

ปี 2557 มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ 3 (1)	เงินเดือนขั้น สูง ระดับ 6 (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(1) + (2) / 2 \times 12$
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-

5) ส่วนส่งเสริมการเกษตร อบต.โคกมั่งงอย. มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2555	2556	2557
1.	นักวิชาการเกษตร 5	1	11,920	143,040	6,120	6,750	7,360
-	-	-	-	-	-	-	-

2) ปี 2555 มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (1)	เงินเดือน ขั้นสูง (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (1) + (2) / 2 x 12
1.	นักบริหารงานเกษตร 6	1	13,160	28,880	252,240
-	-	-	-	-	-

3) ปี 2556 มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ 3 (1)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ 6 (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (1) + (2) / 2 x 12
-	-	-	-	-	-

4) ปี 2557 มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ 3 (1)	เงินเดือนขั้น สูง ระดับ 6 (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (1) + (2) / 2 x 12
-	-	-	-	-	-

5) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
1	19,200,000.-บาท	21,120,000.-บาท	23,232,000.-บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม 10%

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

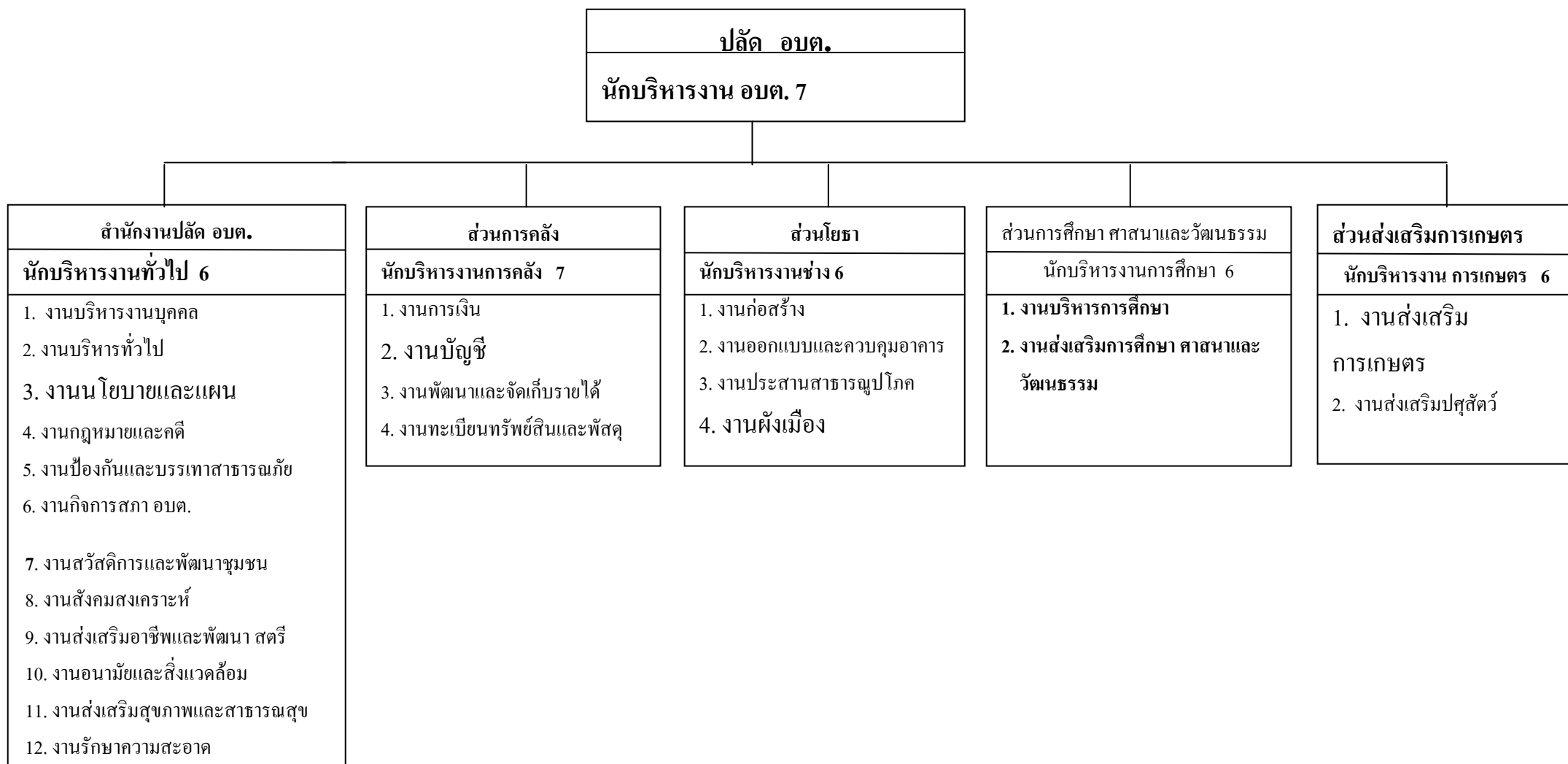
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างราชการ พนักงานและลูกจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (1)	2555	2556	2557	2555	2556	2557	2555	2556	2557	2555	2556	2557	
1	นักบริหารงาน อบต.	7	1	1	266,040	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,520	276,960	288,120	299,640	
2	นักบริหารงานทั่วไป	6	1	1	166,920	1	1	1	-	-	-	9,000	9,240	9,120	175,920	185,160	194,280	
3	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	3-5/6	1	1	150,360	1	1	1	-	-	-	7,560	7,320	7,320	157,920	165,240	172,560	
4	บุคลากร	3-5/6	1	-	-	-	1	1	-	+1	-	-	216,120	7,860	-	216,120	223,980	
5	นักพัฒนาชุมชน	3-5/6	1	1	125,280	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,120	131,400	137,400	143,520	
6	เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ	2-4/5	1	1	143,040	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,320	150,360	157,920	165,240	
7	เจ้าพนักงานธุรการ	2-4/5	1	1	100,080	1	1	1	-	-	-	4,800	4,800	4,800	104,880	109,680	114,480	
8	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1-3/4	1	-	-	-	1	1	-	+1	-	-	143,820	5,100	-	143,820	148,920	
9	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1-3/4	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	143,820	5,100	5,100	143,820	148,920	154,020	
10	นักบริหารงานคลัง	7	1	1	207,720	1	1	1	-	-	-	9,000	9,000	9,420	216,720	225,720	234,960	
11	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	6	1	1	335,520	1	1	1	-	-	-	11,040	13,860	13,860	346,560	360,420	374,280	
12	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	2-4/5	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	174,900	6,420	6,420	174,900	181,320	187,740	
13	เจ้าพนักงานพัสดุ	2-4/5	1	1	119,400	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,040	124,200	129,120	134,160	

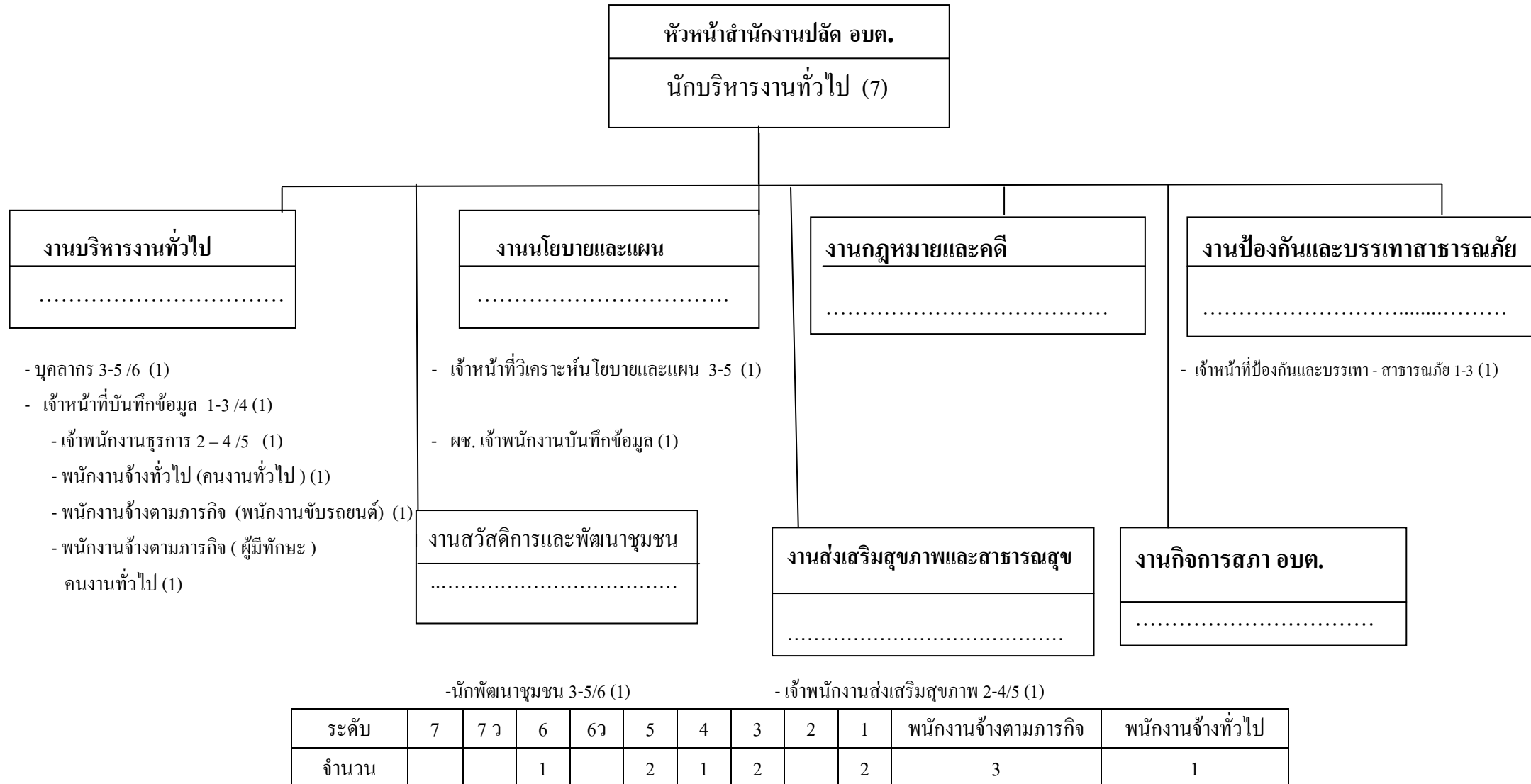
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (1)	2555	2556	2557	2555	2556	2557	2555	2556	2557	2555	2556	2557	
14	เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง	5	1	1	168,840	1	1	1	-	-	-	7,320	7,320	7,560	176,160	183,480	191,040	
15	นายช่างโยธา	2-4/5	1	1	131,400	1	1	1	-	-	-	6,000	6,120	6,120	137,400	143,520	149,640	
16	ช่างไฟฟ้า	1-3/4	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	143,820	5,100	5,100	143,820	148,920	154,020	
17	ช่างสำรวจ	1-3/4	1	-	-	-	-	1	-	-	+1	-	-	143,820	-	-	143,820	
18	นักบริหารงานการศึกษา	6	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	252,240	10,020	10,020	252,240	262,260	272,280	
19	นักวิชาการศึกษา	3-4/5	1	1	146,880	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,200	154,080	161,640	168,840	
20	นักบริหารงานการเกษตร	6	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	252,240	10,020	10,020	252,240	262,260	272,280	
21	นักวิชาการเกษตร	3-4/5	1	1	143,040	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,320	150,360	157,920	165,240	
	รวม		21	13	2,204,520	18	20	21	+5	+2	+1	1,065,420	499,020	295,980	3,269,240	3,768,960	4,064,940	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20% (5)														653,988	753,792	812,988	
	ค่าจ้างพนักงานจ้าง+ สวัสดิการ (6)		17	16	1,250,880	4	4	4	+4	-	-	264,120	22810	23,790	1,515,000	1,537,810	1,561,600	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น (7)				3,896,304										5,438,982	6,060,560	6,439,528	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี														19,200,000	21,120,000	23,232,000	
	คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี (8)				18.14										28.33%	28.70%	27.72%	

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกม่วง

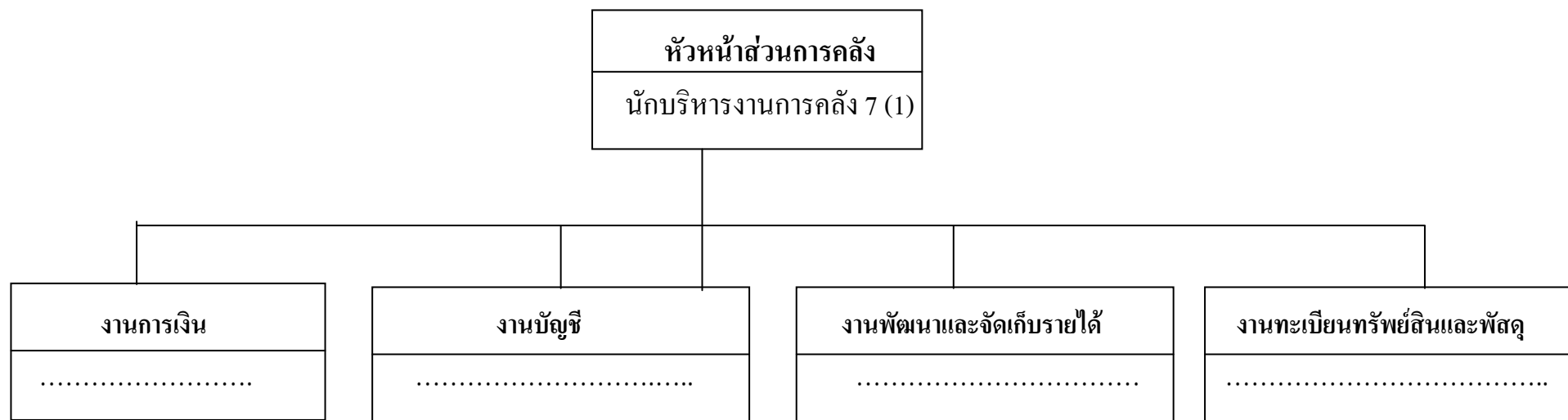
โครงสร้างส่วนราชการ อบต.



โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



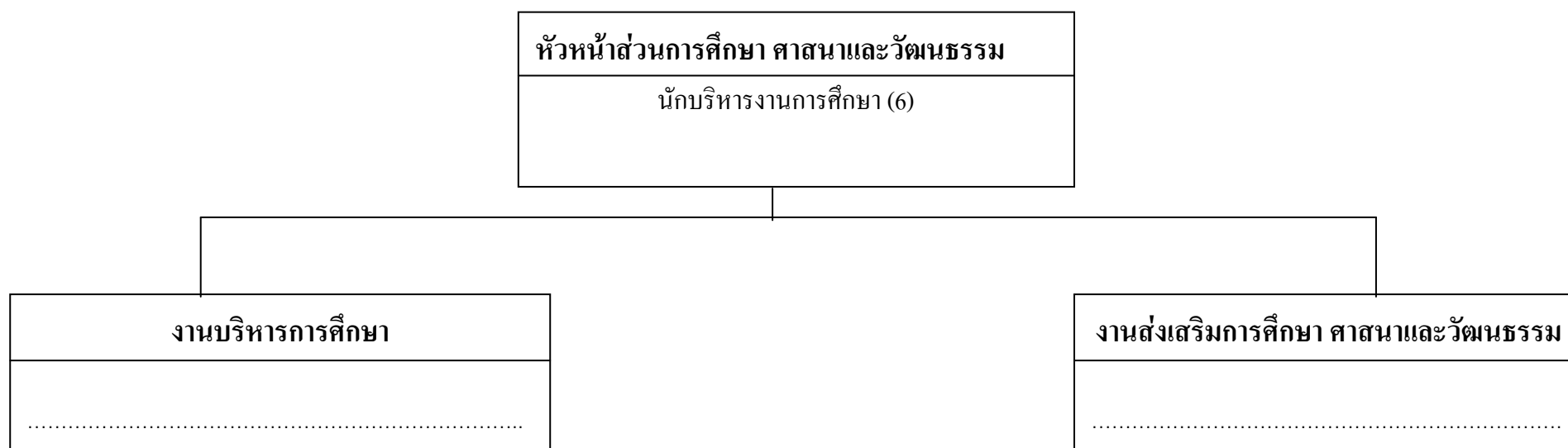
โครงสร้างส่วนการคลัง



- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2-4/5 (1)
- ผช. นักวิชาการเงินและบัญชี (1)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 2-4 (1)
- ผช. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (1)
- เจ้าพนักงานพัสดุ 2-4/5 (1)

ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1		2				1	1		3	

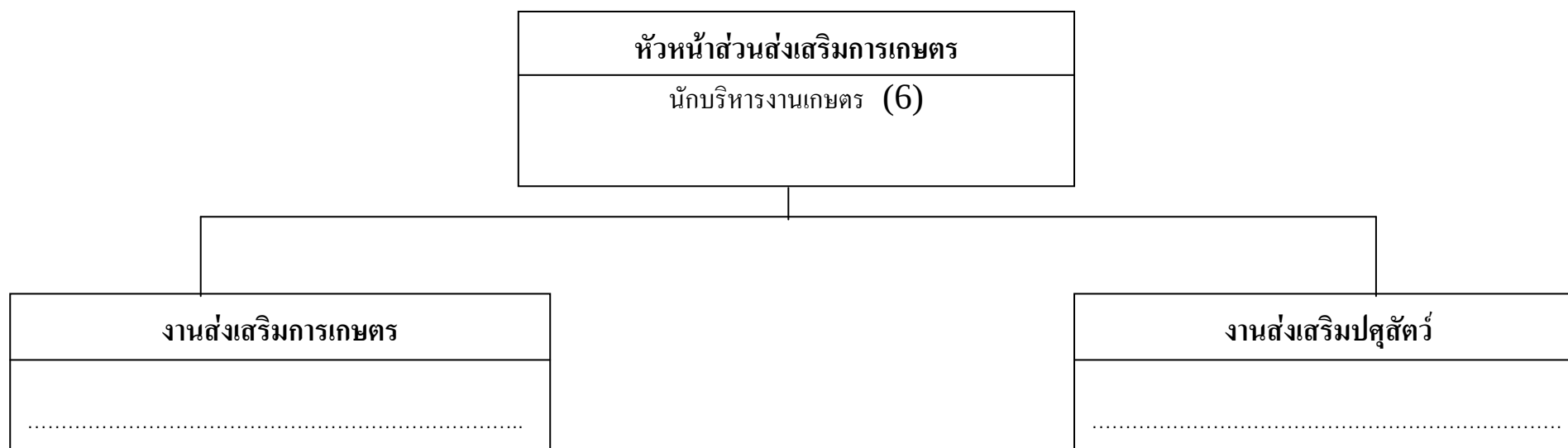
โครงสร้างส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- นักวิชาการศึกษา 3-5/6 (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ครูผู้ดูแลเด็ก (8)
- พนักงานจ้างทั่วไป ครูพี่เลี้ยง (1)

ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน			1		1					9	1

โครงสร้างส่วนส่งเสริมการเกษตร



- นักวิชาการเกษตร 3-5/6 (1)
- คนสวน

-

ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน			1		1					1	

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราค่าจ้างใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกม่วง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
1	นายภูษิต เจริญเกียรติ	ศศ.ม.	00-0101-001	นักบริหารงาน อบต. (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) สำนักงานปลัด อบต.	7	00-0101-001	นักบริหารงาน อบต. (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) สำนักงานปลัด อบต.	7	22,170	
2	น.ส.จาวรรณ หาญสกุล	ศศ.ม.	01-0102-001	นักบริหารงานทั่วไป	6	01-0102-001	นักบริหารงานทั่วไป	3 – 5/6	13,910	
3	นางจิราวรรณ สีภูหล้า	ศศ.บ.	01-0201-001	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	5	01-0201-001	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	3-5/6	12,530	
4	ว่าง					01-0208-001	บุคลากร	3-5/6	8,340	
5	นางสาวสุพัตรา ลาแสง	บธ.บ.	01-0704-001	นักพัฒนาชุมชน	4	01-0704-001	นักพัฒนาชุมชน	3-5/6	10,440	
6	นางธนพันธ์ สนิทไทย	คป.	01-0410-001	เจ้าพนักงานส่งเสริมสุข	5	01-0410-001	เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ	2-4/5	11,920	
7	นายอภิชาติ มาชัยภูมิ	บธ.บ.	01-02120-001	เจ้าพนักงานธุรการ	3	01-02120-001	เจ้าพนักงานธุรการ	2-4/5	8,340	
8	ว่าง					01-0206-001	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1-3/4	6,050	
9	ว่าง					01-0221-001	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1-3/4	6,050	
10	นางวาสนา มณีวรรณ	ศศ.ม.	04-0103-001	ส่วนการคลัง นักบริหารงานคลัง	6	04-0103-001	ส่วนการคลัง นักบริหารงานคลัง(หัวหน้าส่วนการคลัง)	7	17,310	
11	นางอำไพพรรณ พันธุ์สง่า	ศศ.บ.	04-0306-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	6	04-0306-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	6	27,960	
12	นางพรพรรณ คำดี	ปวส.	04-0312-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	3	04-0312-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	2-4/5	9,950	
13	ว่าง					04-0309-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	2-4/5	7,460	
14	นายชัยวัฒน์ ไพศาลฤทธิ์	ว.ศบ.	05-0104-001	ส่วนโยธา เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง	6	05-0104-001	ส่วนโยธา เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง	6	14,070	

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่
องค์การบริหารส่วนตำบลโลกมั่งงอย

[illegible]

11. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วน

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความสุจริต รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ จะให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม และเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ถือปฏิบัติตามธรรมเนียม และ แบบแผนของข้าราชการ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรักสามัคคีในองค์กร โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ทั้งนี้ รูปแบบหรือวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ต่อไป

12. ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และ ตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ภาคผนวก

10. แนวทางการพัฒนาพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย จะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานจ้างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรม จริยธรรม ถือปฏิบัติตามธรรมเนียม และแบบแผนของทางราชการ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ทั้งนี้ รูปแบบหรือวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาคูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการฯ เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อทางราชการและต่อประชาชน ต่อไป

11. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานจ้างไว้ดังต่อไปนี้

1. พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอยทุกคน จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
2. พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอยทุกคน จะปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความเสียสละ และอดทนเอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ
3. พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอยทุกคน จะปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย จะยึดถือปฏิบัติตามธรรมเนียมของทางราชการ รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดที่เป็นการให้ร้ายหรือกลั่นแกล้งกัน
4. พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอยทุกคน จะต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้บริการด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค และจะให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ข่มเหง ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
5. พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอยทุกคน จะเชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งงานโดยชอบ โดยเคร่งครัดให้แล้วเสร็จด้วยความเรียบร้อย และรวดเร็ว
6. พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอยทุกคน จะตั้งใจศึกษาเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมาย ให้เข้าใจโดยละเอียด ถี่ถ้วนและเชี่ยวชาญ จนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการในเรื่อง ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นใหม่ นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น
2. มีการยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้
 - 2.1 การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างและไม่มีความจำเป็นต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.2 การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ดังนี้
 - (1) การปรับปรุงตำแหน่ง หมายถึง การปรับปรุงสายงานของตำแหน่ง แต่อยู่ในงานเดิม ส่วนราชการเดิม เช่น ปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3 (05-1-002) เป็นเจ้าพนักงานธุรการ 2-4 เลขที่ตำแหน่งเดิม และงานเดิม ส่วนราชการเดิม เป็นต้น
 - (2) การปรับขยายระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับขยายระดับตำแหน่งในสายงานเดิม สังกัดงานและส่วนราชการเดิม เช่น ปรับขยายระดับ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3 (03-4-003) เป็นเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 4 เลขที่ตำแหน่งงานส่วนราชการเดิม เป็นต้น
 - (3) การปรับลดระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับลดระดับตำแหน่งในสายงานเดิม สังกัดงานและส่วนราชการเดิม เช่น ปรับลดระดับ พยาบาลวิชาชีพ 6 (05-6-002) เป็นพยาบาลวิชาชีพ 3-5 เลขที่ตำแหน่งงานและส่วนราชการเดิม เป็นต้น
 - (4) การตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งเดิม จากงานหนึ่งไปไว้ที่งานหนึ่ง เช่น การตัดโอนตำแหน่งช่างโยธา 1-3 (04-2-002) งานวิศวกรรม กองช่าง ไปไว้ในงานแผนที่ภาษี กองคลัง (03-2-02) เป็นต้น
 - (5) การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งของตำแหน่งเดิมในงานเดียวกัน เช่น เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร 3-5 จาก 01-5-002 เป็น 01-5-001 เป็นต้น
 - (6) การปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การเกลี่ยตำแหน่งที่ว่างจากงานหนึ่งไปไว้ที่งานหนึ่ง (ส่วนราชการเดียวกันหรือไม่ก็ได้) ซึ่งจะเป็นการปรับปรุงทั้งชื่อตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง เช่น เกลี่ยตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล 3-5 (05-2-002) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไปเป็นนักวิชาการคลัง 3-5 (03-2-003) งานแผนที่ภาษี กองคลัง เป็นต้น

3. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) เป็นผู้พิจารณา

ให้ความเห็นชอบการขยับเล็ดตำแหน่งผู้ปฏิบัติและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ตามข้อเสนอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) เห็นชอบตามข้อเสนอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือได้ว่าคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว หากคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ไม่เห็นชอบกับข้อเสนอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยืนยันข้อเสนอนั้น ให้เสนอผ่านคณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ให้ความเห็นชอบต่อไป

4. การพิจารณาขออนุมัติขยับเล็ดตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานประจำปี ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเกณฑ์ หากมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบฯ ก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

5. การขออนุมัติขยับเล็ดตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ

6. การขออนุมัติขยับเล็ดตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว ให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหางานล้นมือ หรือปัญหาอื่นตามมา

7. การขออนุมัติขยับเล็ดตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงความสำคัญกับความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย

8. ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งและการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) พิจารณาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) สภาพทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2) เหตุผลและความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- 3) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ และขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- 4) ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่จะมอบหมายให้ตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ และตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ ปฏิบัติมีอะไรบ้าง
- 5) ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานหรือภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมถึงขนาดที่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยให้ทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่า ภารกิจปัจจุบันมีอะไรบ้าง จำนวนเท่าใดบ้าง และภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นหรือลดลงมีอะไรบ้าง

6) กรอบโครงสร้างส่วนราชการ และตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด

7) กรอบโครงสร้างส่วนราชการและกรอบโครงสร้างอัตรากำลังปัจจุบัน ของส่วนราชการ

การที่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการและกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ภายหลังจากที่ได้มีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

8) ตารางการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลปัจจุบัน และภายหลังจากที่ได้มีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

4.การขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจแล้วให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังต่อไป

ภาคผนวก

เอกสารขอปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้าง 3 ปี
(พ.ศ.2556)



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย
อำเภอคอนสวรรค์
จังหวัดชัยภูมิ