



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกรวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกรวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย อำเภอคำเม็งสมิทธ จังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวยสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น เป็นผลให้เกิดภารกิจที่จะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับหน่วยราชการบางส่วนได้มอบภารกิจถ่ายโอนให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน การแบ่งงาน ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังและโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ โดยคำนึงการค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการให้บริการสาธารณะให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย

สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและ

สมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

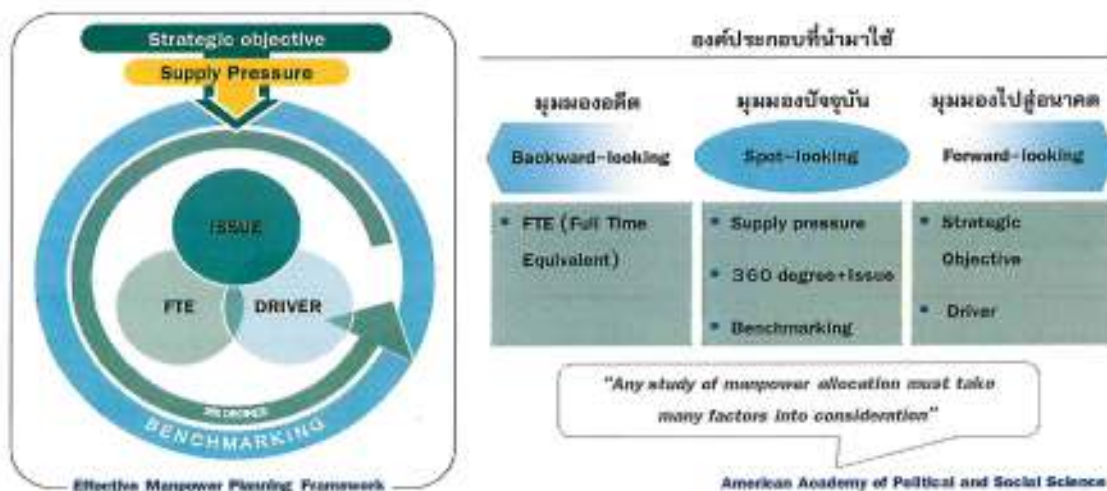
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.))



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความเสี่ยงคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขึ้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มี คน ครอง	๑๒เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๓,๑๒๐	๓,๑๒๐	๓,๑๒๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๓,๔๔๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๓๓,๔๔๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๔๐๐	๓๓,๖๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๑๐,๒๕๐=๓๙,๒๓๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๓๙,๒๓๐)/๒ = ๑๙,๙๗๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๒๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๓๕๕,๒๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๙,๐๓๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๓,๖๖๐	๓,๗๐๐	๓,๗๒๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๘๘,๑๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๓๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๕๖,๑๒๐			๓๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๓๙๗๐,๐๔๐	๓๙๗๐,๕๒๐	๓๙๗๐,๗๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐ ๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๕๐=๒,๑๙๐ (๑,๑๓๐+๒,๑๙๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่า กลาง	๔๕,๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๕๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ x ๑๒ = ๓๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๓๖,๐๔๐			๓๙,๖๘๐	๓๙,๖๘๐	๓๙,๖๘๐	๓๙๕๙,๗๒๐	๓๙๕๙,๔๐๐	๓๙๕๙,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง
ตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และ
ขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกัน
หารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดย
ใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก
ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๓๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๙๐,๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๓๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๕,๕๒๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๑,๗๗๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๘,๓๗๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๓)	รัฐ จัดสรร	ออป.จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ช่วยครู ผู้ช่วย	๑เดือน	๑๗,๗๕๐	๔,๕๐๐	๘,๓๗๐	๗๒๐	๗๕๐	๗๗๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๓๐๐,๕๔๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๐๐,๕๔๐			๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๑๐๙,๐๘๐	๑๑๗,๙๖๐	๑๒๗,๒๐๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกรวย แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามการคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกรวย
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกรวย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $240 \times 6 = 1,440$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๔๔๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๔๔๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๔๔๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระเจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกรวย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกรวย) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกรวย (การตรวจประเมิน LPA)

กระเจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกรวยพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

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



▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลแพงพวย และองค์การบริหารส่วนตำบลห่านัด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกรวย องค์การบริหารส่วนตำบลแพรวพวย และ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้ด ซึ่งเป็้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกรวย ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกรวย ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบท่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกรวย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวยสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวยจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้ เดียวกัน	อบต.แพงพวย อบต.ท่าไม้
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การ งาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณ งานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดราชบุรี
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.คอนกรวย ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทราย พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนแท้จริง ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา ฯลฯ ยังไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่
- ปัญหาถนนที่ไว้อิทธิพลจากการบำรุง ซ่อมแซมบ่อยครั้ง เนื่องจากเป็นเส้นทางที่ใช้ในการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรและเป็นทางผ่านไปอำเภอใกล้เคียง
- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะบางจุดชำรุด เสียหายบ่อยครั้ง
- ปัญหาสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปเป็นพื้นที่ไม่เจริญ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ปัญหาต้นทุนการผลิตสูง ปุ๋ยน้ำยาราคาแพง
- ปัญหาขาดผู้นำกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง การรวมตัวจัดตั้งรูปแบบเป็นอย่างไร หลวม ๆ จึงไม่มีศักยภาพการพัฒนาที่ดีพอ
- ปัญหาไม่มีการลงทุนขนาดกลางและขนาดใหญ่ในพื้นที่ แรงงานส่วนใหญ่เป็นรับจ้างทั่วไป เช่น รับจ้างแรงงานด้านการเกษตร โรงงานอุตสาหกรรม

๓. ด้านสังคม

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาการแก้ไขปัญหาคาความยากจน
- ปัญหาประชาชนในพื้นที่มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย
- ปัญหาเยาวชนในพื้นที่เสพยาเสพติด
- ปัญหาเด็กเยาวชนติดค่านิยมโลกโซเชียล ติดเกมส์

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- ปัญหาการแก้ไขปัญหาคาความยากจน
- ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ปัญหาประชาชนไม่ค่อยให้ความสนใจเรื่องการเมือง หรือการมีส่วนร่วมเท่าใดนัก

การเลือกตั้ง

- ปัญหาประชาชนยังไม่ค่อยเข้าใจในระบบประชาธิปไตย ยังมีการซื้อสิทธิ์ขายเสียงใน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น
- ปัญหาน้ำในการอุปโภคบริโภคไม่ทั่วถึง
- ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและตื้นเขิน
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านสาธารณสุข

- ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ปัญหามีโรคระบาดในพื้นที่เป็นบางช่วง

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างถนน สะพาน ทางเดินเท้าให้ทั่วถึงในพื้นที่ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ (ส่องสว่าง) ตามซอยในหมู่บ้านให้เพียงพอ ก่อสร้างวางท่อระบายน้ำในชุมชนเพื่อป้องกันน้ำท่วม ปรับปรุงระบบประปาบาดาล และระบบประปาผิวดินให้ได้มาตรฐาน

เส้นทางคมนาคม ตำบลคอนกรวยยังคงมีเส้นทางคมนาคมหลายเส้นทางที่ประชาชนใช้สัญจรไปมาและมีหลายเส้นทางที่จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม เนื่องจากความทรุดโทรม หรือ ต้องมีการขยายด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนโดยดำเนินการก่อสร้างใหม่ให้ครอบคลุม ทั่วถึงทั้งตำบล ยังคงต้องมีการปรับปรุงซ่อมแซม

น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ปัจจุบันตำบลคอนกรวย ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค โดยเฉพาะในช่วงปีที่ปริมาณน้ำฝนมีน้อย ฝนทิ้งช่วง บางปีประสบปัญหาภัยแล้ง การบริหารจัดการน้ำจำเป็นต้องช่วยแก้ปัญหาได้ในระยะยาว เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม หากปริมาณน้ำน้อย พืชผลเกษตรจักเสียหาย ส่งผลต่อรายได้และความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่

ไฟฟ้า การมีไฟฟ้าใช้ในครัวเรือนยังไม่ครอบคลุมทั้งหมดของพื้นที่ บางครัวเรือนใช้กระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ (แสงอาทิตย์) มีครัวเรือนอีกประมาณ ๑๐๐ - ๑๒๐ ครัวเรือนที่ยังไม่มีกระแสไฟฟ้าใช้ ทั้งนี้ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ได้ประสานงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอ

ดำเนินสะดวก ในการหาหรือถึงการดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการเป็นจำนวนมาก ดังนั้น แนวทางในการพัฒนา คือ การกำหนดเป็นแผนระยะยาว จัดทำอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คาดว่าในอนาคตข้างหน้า การมีไฟฟ้าใช้ในครัวเรือนจะครอบคลุมทั้งหมดของพื้นที่

แนวทางแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยการวางแผนและจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การร่วมกันรักษาถนนหนทาง การบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ และการซ่อมบำรุงเมื่อเกิดการชำรุดเสียหาย ร่วมกันดูแลรักษาให้มีสภาพพร้อมใช้งานและมีอายุการใช้งานได้ยาวนาน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- การส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มสตรี กลุ่มเยาวชน เพื่อให้มีรายได้เสริมไปช่วยเหลือครอบครัวในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ รวมทั้งการช่วยเหลือด้านความรู้และเทคโนโลยีด้านการเกษตร ให้กับเกษตรกรในพื้นที่ลดต้นทุนในการผลิต ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

- สำหรับปัญหาด้านเศรษฐกิจนั้น ส่วนใหญ่แล้วมีผลมาจากปัญหาด้านอื่นๆ เช่น ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำที่มีผลจากการขาดความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนขาดการพัฒนาในกระบวนการประกอบอาชีพ สภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง ปริมาณน้ำที่ไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตร ทำให้ผลผลิตน้อย ผลผลิตไม่ดี คุณภาพต่ำลง ทำให้ราคาขายที่ได้ต่ำลงเช่นกัน หรือการที่พื้นที่อยู่ห่างไกล การเดินทางและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรไม่สะดวก ทำให้ต้นทุนการผลิตสูง เป็นต้น

แนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้แก่ ในส่วนที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจอื่นๆ เช่น การพัฒนาชุมชนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว การสร้างชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อต่อยอดของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง เป็นสิ่งที่จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือและบูรณาการในทุกภาคส่วน ทั้งนี้ ในพื้นที่ตำบลคอนกรวยนั้นพบว่า จำเป็นต้องเร่งพัฒนา และ ยกกระดับความคิด สร้างจิตสำนึกต่อการอยู่ร่วมกัน การอาศัยพึ่งพากัน การรวมกลุ่มให้เกิดความเข้มแข็งให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้ดียิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย วิเคราะห์แล้วพบว่า การให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข และร่วมพัฒนาชุมชนตนเองเป็นสิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการ เพื่อให้ชุมชนมีวิถีการดำเนินชีวิตที่พึ่งตนเอง เรียนรู้ที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มากขึ้น

๓. ด้านสังคม

- ประชาชนในพื้นที่ที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีรายได้เพียงพอในการดำเนินชีวิต สนับสนุนสถาบันครอบครัว จัดกิจกรรมต่อต้านยาเสพติดให้กับเด็กเยาวชนสนับสนุนการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งการช่วยเหลือสวัสดิการ แก่ผู้ยากไร้ คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการ ให้สามารถยังชีพได้อย่างเหมาะสม จัดกิจกรรมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้านความต้องการของชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ปัญหาด้านสังคม พบว่าเกิดจากปัญหาในหลายๆ อย่าง เช่น การประกอบอาชีพการรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ที่ขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ และพบว่ายังไม่มีการรวมกลุ่มอาชีพมากนัก ปัญหาที่เกิดจากครอบครัว เด็ก และ เยาวชน การท้องก่อนวัยอันควร ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้านอื่นๆ ตามมา, ปัญหาการขาดการดูแลเอาใจต่อคนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม ซึ่งส่วนใหญ่อยู่กันเพียงลำพังเนื่องจากบุตรหลานไปทำงานต่างพื้นที่ ดังนั้น การสร้างงาน การให้คนรุ่นหลัง มีความสำนึกกับบ้านเกิด การ

ร่วมกันสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง เพื่อให้มีอาชีพ มีงานทำในพื้นที่ ลดการว่างงาน ช่วยให้ปัญหาครอบครัวที่เกิดจากการเดินทางไปทำงานต่างพื้นที่ลดลง

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ในการสร้างเสริมการจัดตั้งรูปแบบประชาคมหมู่บ้าน และประชาคมตำบล ให้เกิดความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการบริหารจัดการ และจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในชุมชนอย่างเป็นระบบและเน้นการให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

- ด้านการเมือง และการบริหาร พบว่าประชาชนในพื้นที่ไม่ค่อยมีเวลาในการให้ความร่วมมือการเข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาชุมชน เนื่องจากต้องทำงานหาเลี้ยงชีพ ปัญหาการความรู้ขาดความเข้าใจของประชาชนในการติดต่อราชการ และในส่วนของการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชนมีน้อย เนื่องจากงบประมาณในการจัดซื้อมีจำกัด บุคลากรของภาครัฐมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับหนึ่ง แต่ยังขาดความชำนาญในการปฏิบัติงาน

แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองในการให้บริการประชาชนได้อย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ธรรมชาติปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนในตำบลรู้จักการคัดแยกขยะ ไม่ทิ้งขยะลงคูคลอง และทำการขุดลอกคูคลองน้ำที่ตื้นเขิน พร้อมกำจัดวัชพืช

- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนั้น พบว่า ประชาชนในพื้นที่บางส่วนยังคงขาดจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกรวย ร่วมกับผู้นำชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ ได้มีการดำเนินโครงการเพื่อกระตุ้นจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างพอดี การกระตุ้นให้เกิดความความร่วมมือของประชาชนในชุมชนต่อการร่วมกันวางแผน อนุรักษ์ ดูแล ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ชุมชนของตนให้คงอยู่ เพื่อให้ดำรงอยู่ถึงรุ่นลูกหลาน และเพื่อให้ไม่ก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ยากจะแก้ไขได้ในอนาคต การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ครุฑเรือนแต่ละครัวเรือนให้มีการบริหารจัดการจากต้นทาง การคัดแยกขยะ การส่งเสริมและการให้ความรู้ในการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี ควรให้ความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้อง ตลอดจนการส่งเสริมให้ประชาชนได้ใช้พลังงานทดแทน

๖. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการสาธารณสุข

- ยังต้องมีการดำเนินการกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำสวน และรับจ้างแรงงานทำการเกษตร จึงมีชีวิตประจำวันอยู่กับสารเคมี ต้องมีการดูแลสุขภาพอย่างใกล้ชิด ให้ประชาชนมีสุขภาพดี ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สังคม นอกจากนั้นด้านกีฬาต้องการให้จัดกิจกรรมส่งเสริมให้แก่เยาวชนได้ออกกำลังกายในพื้นที่ การจัดหาสถานที่ออกกำลังกาย เล่นกีฬารวมทั้งการช่วยเหลือสวัสดิการ แก่ผู้ยากไร้ คนชราและผู้พิการ ให้สามารถยังชีพได้อย่างเหมาะสม

ปัญหาด้านสาธารณสุขในพื้นที่ตำบลดอนกรวย พบว่าจากการที่ในพื้นที่จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่จำนวนมาก ทำให้การควบคุมดูแลในระบบสุขภาพของคนที่อยู่ในชุมชนดำเนินค่อนข้างยาก เนื่องจาก

ประชากรแฝง หรือที่เรียกว่า คนต่างด้าว นั้น ส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเอาใจต่อสุขภาพอนามัยที่ดี สภาพความเป็นอยู่ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของบุคคลอื่น การดูแลรักษาตนเองและครอบครัวยังไม่ดีพอ และปัญหาจากประชาชนโดยทั่วไปที่ไม่ใส่ใจสุขภาพความเป็นอยู่ของตนเองมากนักเนื่องจากมุ่งเน้นการทำมาหากิน การหารายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวมากกว่า

แนวทางในการพัฒนาสุขภาพ และสาธารณสุขโดยรวมให้กับชุมชน โดยการรณรงค์ให้ดูแลรักษาสุขภาพของตนเองและคนในครอบครัว ให้เห็นถึงความสำคัญของการมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง หากเจ็บไข้ได้ป่วยจะส่งผลกระทบต่อรายได้ครอบครัว การรักษาสุขภาพเมื่อเจ็บป่วยอาจต้องใช้เงินเป็นจำนวนมาก การให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อม การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ จัดการสุขาภิบาล สิ่งแวดล้อม เพื่อลดปัญหามลพิษต่างๆ เช่น อากาศเสีย น้ำเสีย เสียงดัง ขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล การเน้นกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้มากขึ้น ปัจจุบันภาครัฐได้มีการส่งเสริมสุขภาพมากกว่าแต่ก่อน เช่น การส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายเป็นประจำ ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักเลือกบริโภคอาหาร และควบคุมในเรื่องของอาหารที่เป็นพิษภัยต่อสุขภาพ เพราะการป้องกันนั้นดีกว่าการแก้ไข ถ้าประชาชนรู้จักดูแลรักษาสุขภาพของตนเองให้ดี ก็จะลดความเจ็บป่วยและอุบัติเหตุต่างๆได้ เป็นต้น

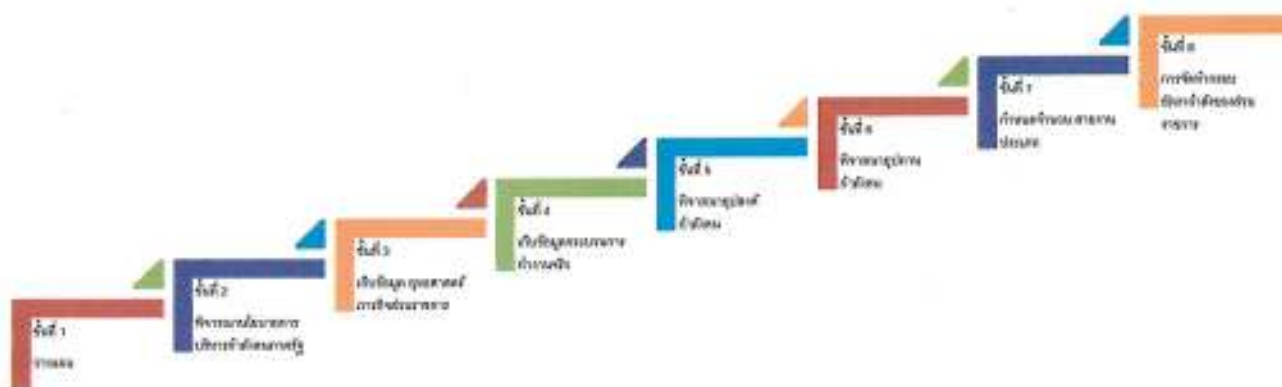
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และ วัฒนธรรม

- เยาวชน คนรุ่นใหม่ ไม่ตระหนักถึงการรักษาวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ควรปลูกฝังให้ประชาชนในพื้นที่ ทุกเพศ ทุกวัย ได้ร่วมกันอนุรักษ์สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทราย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทราย ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------|
| ๑ นายกองดีการบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๖ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | คณะกรรมการ |
| ๗ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| ๘ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้าง

พื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน

- การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ที่ได้มาตรฐานทันสมัย และทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสาธารณสุข การกีฬาและคุณภาพชีวิต

- การพัฒนาระบบสาธารณสุข การป้องกันและระงับโรคระบาด โรคติดต่อ ส่งเสริมการออกกำลังกาย และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษา สังคม ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

- พัฒนาการจัดการศึกษาสถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

- ส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่นให้คงอยู่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน และส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและพัฒนานุเคราะห์

- บริหาร/จัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล และยกระดับความรู้ พัฒนาทักษะให้แก่บุคลากรตลอดจนรูปแบบการทำงานที่มุ่งเน้นสัมพันธภาพที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- อนุรักษ์/ฟื้นฟูดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้คงความอุดมสมบูรณ์ พัฒนาปรับปรุงคุณภาพ สิ่งแวดล้อมให้ได้มาตรฐาน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมของชุมชน

- พัฒนาเครือข่าย/สร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการป้องกันและเฝ้าระวังภัยที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติและภัยที่เกิดจากกระทำของมนุษย์

- ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน/พลังงานทางเลือก

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านพัฒนาเศรษฐกิจ เกษตรกรรมสู่ความยั่งยืน

- ส่งเสริมการเกษตร/อุตสาหกรรมที่มีคุณภาพ/อาชีพ สนับสนุนการรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ขั้นตอนที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่

คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทราย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน	- ระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และ สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานทันสมัย เพียงพอต่อความ ต้องการของประชาชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน - นักวิเคราะห์ - เจ้าหน้าที่งานธุรการ - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างฯ - ผช.นายช่างไฟฟ้า - เจ้าหน้าที่งานประปา - พนักงานผลิตน้ำประปา - พนักงานจตมาตรวัดน้ำประปา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน สาธารณสุข การกีฬา และคุณภาพชีวิต	- ประชาชนมีสุขภาวะที่ดีเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่มี คุณภาพและมาตรฐานได้อย่างเท่าเทียมกัน ปลอดภัยจาก โรคระบาด และโรคติดต่อ ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึงและ เพียงพอและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - สำนักปลัด - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นวค.สาธารณสุข - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา (รถขยะ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษา สังคม ศาสนาและ วัฒนธรรมท้องถิ่น	- สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐาน มี หลักสูตรเหมาะสมกับนักเรียน และเด็กเยาวชน รองรับ การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ	ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - ผช.นักวิชาการศึกษา - ครู /ผช.ครู/ ผดต.
	- ประชาชนได้รับการปลูกฝังและมีจิตสำนึกที่ดีในการฟื้นฟู อนุรักษ์และสืบทอดศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นให้คง อยู่สืบไป	ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผช.นักวิชาการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการจัดการ ด้านการเมือง การ บริหารและพัฒนา บุคลากร	- ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและให้ความสำคัญในเรื่องการจัดการขยะ ในชุมชน การใช้พลังงานทดแทน/พลังงานทางเลือก	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายนิติการ - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป - นิติกร - นวก.สาธารณสุข - นักทรัพยากรบุคคล - ผช.นักทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและให้ความสำคัญในเรื่องการจัดการขยะ ในชุมชน การใช้พลังงานทดแทน/พลังงานทางเลือก	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นิติกร - นวก.สาธารณสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้าน การพัฒนาเศรษฐกิจ เกษตรกรรมสู่ความ ยั่งยืน	ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

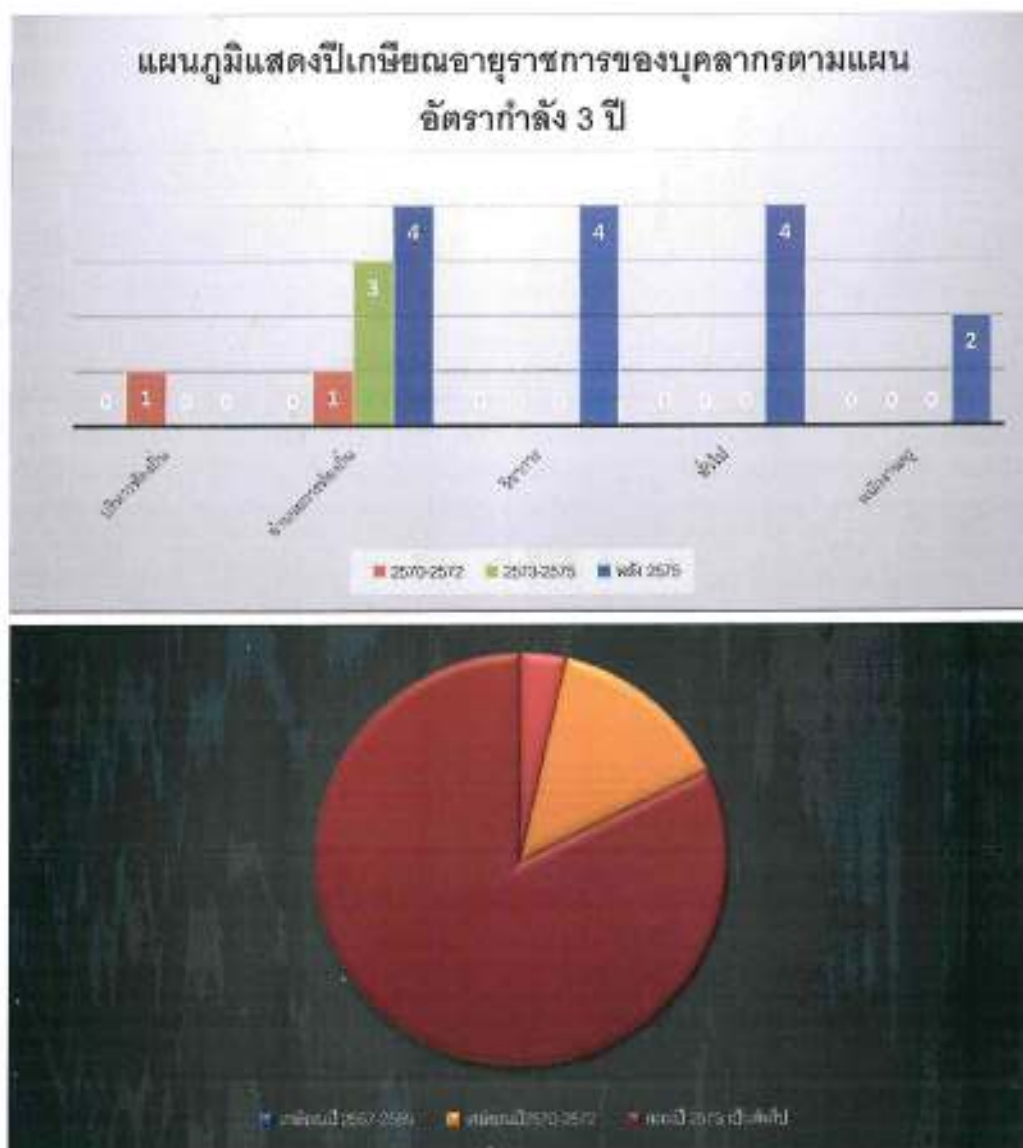
องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย มีการศึกษาด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้ว อายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย วางแผน เกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย จะสรรหากคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดราชบุรี) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๓ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอให้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการะงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

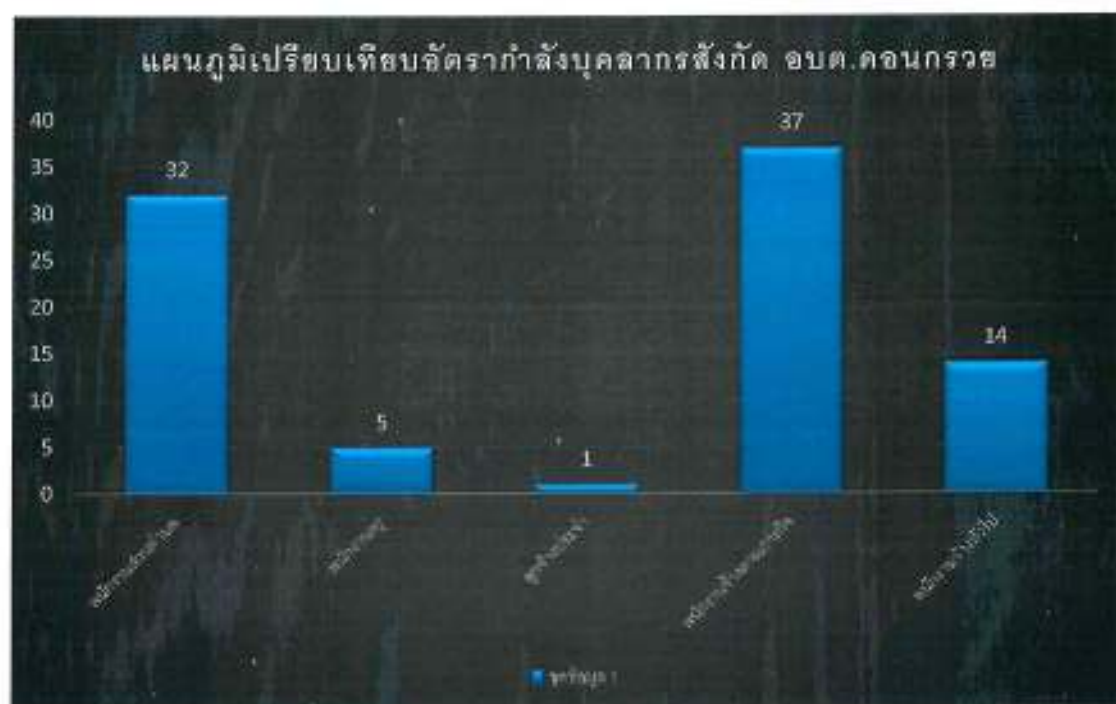
- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวยเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๔ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด อบต. ,กองสวัสดิการสังคม
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๓ ส่วนราชการคือ สำนักปลัด อบต. กองคลัง และกองสวัสดิการสังคม
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการ ประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วน ราชการคือ คือ สำนักปลัด อบต. และ กองช่าง
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๔)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม ของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับการภูมิปัญญา ศาสนาและ วัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๔)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย (สำนักปลัดอบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และ หน่วยตรวจสอบภายใน
---	--

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวยได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวยดำเนินการ ดังนี้

การกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับการกิจ
การกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค ๓. ด้านการรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล ๔. ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ ๕. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร ๗. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๘. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร ๙. ด้านการฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๑๐. ด้านการสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส ๑๑. ด้านส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ๑๒. ด้านการส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง ๑๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๑๔. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๕. ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน	ทุกส่วนราชการ
การกิจรอง ๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน ๔. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน ๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น ๖. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ	ทุกส่วนราชการ

๗. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๘. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า ๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล ๑๑. การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร	
---	--

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

อัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกรวย (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทราย (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทราย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมใน

เชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / การปฏิบัติงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหในอนาคต
สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างงานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	สำนักปลัด อบต. เป็นส่วนราชการระดับตำบล ประกอบด้วย ฝ่าย ๓ ฝ่าย ได้แก่ ๑.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภา ๒.ฝ่ายนโยบายและแผนงาน - งานนโยบายและแผนงาน - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.ฝ่ายนิติการ - งานนิติการ - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มียังไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกาวย ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบดุลงบประจําเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ ฝ่าย ๑.ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓.ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน ซึ่งตำแหน่ง ปัจจุบันเป็นอัตราว่าง 1 ตำแหน่ง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชี ผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี
กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงาน	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ ฝ่าย คือฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่

อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิกภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับตำบล ประกอบด้วย ๓ ฝ่าย คือฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทราย ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงาน ด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนารูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ การส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่งส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองสวัสดิการสังคม เป็น ส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ ฝ่าย คือฝ่ายพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ อัตรากำลัง ที่ว่าง สาย วิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิก ตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี
--	--	--

หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่ง ว่าง	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหานี้ ปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิก ตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี
--	---	--

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างเดิม อบต.คอนกรวย	โครงสร้างใหม่ อบต.คอนกรวย	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๓ งานกิจการสภา ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน ๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน ๑.๒.๒ งานวิชาการ ๑.๒.๓ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๑.๓ ฝ่ายนิติการ ๑.๓.๑ งานกฎหมายและคดี ๑.๓.๒ งานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๓ งานกิจการสภา ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน ๑.๒.๑ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๒.๒ งานบริการและเผยแพร่ วิชาการ ๑.๒.๓ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๑.๓ ฝ่ายนิติการ ๑.๓.๑ งานนิติการ ๑.๓.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๑.๓.๓ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานการบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๒.๒.๑ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ ๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษี ๒.๓ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓.๒ งานพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน ๒.๓ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน	

๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑.๑ งานก่อสร้าง ๓.๑.๒ งานออกแบบและควบคุม อาคาร ๓.๑.๓ งานกิจการประปา	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๑.๓ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา ๔.๑.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑.๓ งานกิจการโรงเรียน	๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา ๔.๑.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑.๓ งานกิจการโรงเรียน	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน ๕.๑.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม ๕.๑.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๑.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนา สตรี	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน ๕.๑.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๑.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๑.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)									
พนักงานส่วนตำบล									
๓. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔. หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๕. หน.ฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๖. หน.ฝ่ายนิติการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๘. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
๙. นิติกร (ระดับ ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
๑๐. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
๑๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๓. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๔. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
๑๖. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๗. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง (๑)	
๑๘. พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๙. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๐. นักการ (แม่บ้านสำนักงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๑. คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
๒๒. คนงานประจำรถขยะ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่างเดิม (๑)	
รวมกรอบอัตรากำลังของสำนักงานปลัด อบต.	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๓. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. หน.ฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕. หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖. หน.ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๗. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ป.ก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๘. นักวิชาการพัสดุ (ป.ก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๙. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ป.ง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
๓๑. นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๕. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม (๑)
๓๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๙. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวมกรอบอัตรากำลังของกองคลัง	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๔๐. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑. หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๒. นายช่างโยธา (ป.ง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
๔๓. เจ้าพนักงานประปา (ป.ง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ต่อ)								
๔๖. พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔๗. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๘. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔๙. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๐. พนักงานจตมาตราบำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๕๑. คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมกรอบอัตราค่าจ้างของกองช่าง	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
พนักงานส่วนตำบล								
๕๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๕๓. หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
๕๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ขง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๕๕. ผู้อำนวยการสถานศึกษา (งบทม)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
๕๖. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๓	๓	๓	-	-	-	
๕๗. ครู (งบทม)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕๘. ครูผู้ช่วย (อันดับครูผู้ช่วย) (งบทม)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๙. ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา (คุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
๖๐. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ) (งบทม)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖๑. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
๖๓. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมกรอบอัตราค่าจ้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๕	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๖๔. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖๕. หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
๖๖. นักพัฒนาชุมชน (ปจ./ขง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๗. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมกรอบอัตราค่าจ้างของกองสวัสดิการสังคม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
๖๘. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวมกรอบอัตรากำลังของหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘๙	๙๐	๙๐	๙๐	-	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่จะได้รับ			อัตราค่าจ้างคน เต็ม/บท			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			เต็ม/บท			ที่เพิ่มขึ้น (๓)			(๔)			
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๘๘,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๖๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๑๙๖,๐๔๐	๑๙๖,๔๘๐	๑๙๙,๐๘๐	ว่างเต็ม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๖๑,๙๔๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕๙,๐๐๐	๑๖๔,๐๖๐	๑๖๙,๑๒๐	
	ผู้อำนวยการ อบต.																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๓	พน.สำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๙๒๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๑๙,๐๘๐	๑๙,๒๐๐	๔๖๙,๐๐๐	๔๖๙,๑๖๐	๔๗๐,๔๒๐	ว่างเต็ม
๔	พน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๕๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๘๐	๔๖๖,๗๒๐	๔๖๖,๗๒๐	๔๖๖,๖๐๐	
๕	พน.ฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๙,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๑๙,๙๒๐	๑๙,๙๒๐	๔๖๖,๘๒๐	๔๖๖,๘๒๐	๔๖๖,๕๖๐	
๖	พน.ฝ่ายนิติการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๙๒๐	๔๖๖,๕๖๐	๔๖๖,๘๐๐	๔๖๙,๕๖๐	
๗	นักบริหารการบุคคล	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๙,๙๒๐	๓๖๙,๙๒๐	๓๖๙,๙๒๐	ว่างเต็ม
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๑	๑	๔๖๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๘๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๕๕๐	๔๖๖,๓๒๐	๔๖๖,๕๖๐	๔๖๖,๙๖๐	
๙	นิติกร	ป.ก./ชก.	๑	๑	๔๖๒,๔๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๘๐	๑๑,๐๘๐	๑๑,๒๐๐	๔๖๖,๕๖๐	๔๖๖,๕๖๐	๔๖๖,๕๖๐	
๑๐	นิติกร	ป.ก./ชก.	๑	๑	๑๓๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๒๐๙,๒๐๐	๒๐๙,๘๐๐	๒๐๙,๘๐๐	
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๙,๙๒๐	๓๖๙,๙๒๐	๓๖๙,๙๒๐	ว่างเต็ม
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	๑	๑	๑๓๙,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๙,๘๒๐	๒๐๙,๘๒๐	๒๐๙,๘๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ส.ร.	๑	๑	๒๘๙,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๕๖๐	๒๐๙,๒๐๐	๒๐๙,๒๐๐	๒๐๙,๙๖๐	
๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการบุคคล	ป.ส.ร.	๑	๑	๒๕๙,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๕๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๐๐	๒๐๙,๕๖๐	๒๐๙,๕๖๐	๒๐๙,๖๐๐	ว่างเต็ม
๑๕	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ป.ส.ร.	๑	๑	๒๒๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๖๐	๘,๘๘๐	๙,๒๐๐	๒๐๙,๒๐๐	๒๐๙,๒๐๐	๒๐๙,๒๐๐	
๑๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ป.ส.ร.	๑	๑	๓๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๐๐	๙,๕๖๐	๙,๘๐๐	๓๘๙,๒๐๐	๓๘๙,๒๐๐	๓๘๙,๒๐๐	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.วส./ป.วช.	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๕๖๐	๑๓๘,๕๖๐	
๑๘	พนักงานขับรถขนส่ง	พนักงาน	๑	๑	๑๓๙,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๓๘,๘๘๐	๑๓๘,๘๘๐	๑๓๘,๘๘๐	ว่างเต็ม
๑๙	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	พนักงาน	๑	๑	๑๓๙,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๓๘,๘๘๐	๑๓๘,๘๘๐	๑๓๘,๕๐๐	
๒๐	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	พนักงาน	๑	๑	๑๓๙,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๖๐	๖,๕๖๐	๖,๕๖๐	๑๓๘,๘๘๐	๑๓๘,๘๘๐	๑๓๘,๕๖๐	
๒๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	พนักงาน	๑	-	๑๓๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๑๓๒,๘๐๐	๑๓๒,๘๐๐	๑๓๒,๘๐๐	
๒๒	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	พนักงาน	๑	๑	๑๒๒,๔๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๒๐	๕,๙๒๐	๕,๙๒๐	๑๒๒,๔๖๐	๑๒๒,๔๖๐	๑๒๒,๖๔๐	ว่างเต็ม
๒๓	คนงานประจำรถขยะ	พนักงาน	๑	๑	๑๒๒,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๐๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๕๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๔	นิติกร (มอบหมายสำนักงาน)		๑	๑	๑๐๙,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	
๒๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๙,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	รวม/ยอดคงเหลือ		๒๗	๒๒	๙,๐๙๙,๘๒๐	๓๐๖,๐๐๐	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	๒๒๙,๑๐๐	๒๓๙,๓๘๐	๒๔๙,๙๒๐	๙,๖๐๙,๒๒๐	๙,๘๘๙,๒๒๐	๙,๐๙๙,๒๔๐	47

ลำดับ		ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนหนึ่งที่คาดว่าจะคงได้ใช้			อัตราค่าจ้างคน			การค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
ที่	ชื่อรายงาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปี จำนวน			เพิ่ม/หัก (๒)			ที่เพิ่มขึ้น (๓)			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
							๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕				
							๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕				
	ยอดรวม		๒๗	๒๒	๗,๐๗๗,๘๖๐	๓๐๖,๐๐๐	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	๒๒๕,๕๐๐	๒๒๕,๕๐๐	๒๒๕,๕๐๐	๗,๖๐๓,๗๖๐	๗,๘๖๓,๒๖๐	๘,๐๓๕,๒๖๐	
	สำนักงานคลัง (๓๒)																		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๘	คนงานประจำอัตรา		๑	-	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๙	คนงานประจำอัตรา		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๓๐	คนงานประจำอัตรา		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๓๑	คนงานประจำอัตรา		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๓๒	คนงานประจำอัตรา		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
	กองคลัง																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๓๓	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๖๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๕๑๐,๗๖๐	๕๒๕,๕๖๐	๕๓๐,๖๐๐	
๓๔	หน.ฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๕๓,๖๐๐	๑๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๔๖๕,๒๐๐	๔๗๘,๘๐๐	๔๘๓,๘๐๐	ว่างเต็ม
๓๕	หน.ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๕๓,๖๐๐	๑๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๔๖๕,๒๐๐	๔๗๘,๘๐๐	๔๘๓,๘๐๐	ว่างเต็ม
๓๖	หน.ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๕๓,๖๐๐	๑๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๔๖๕,๒๐๐	๔๗๘,๘๐๐	๔๘๓,๘๐๐	ว่างเต็ม
๓๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๓๖๙,๗๖๐	๓๘๓,๓๖๐	๓๘๓,๓๖๐	ว่างเต็ม
๓๘	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๓๖๙,๗๖๐	๓๘๓,๓๖๐	๓๘๓,๓๖๐	ว่างเต็ม
๓๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ช./ช.ช.	๑	-	๒๓๗,๗๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๐๐	๕,๗๐๐	๕,๗๐๐	๒๔๓,๐๐๐	๒๔๘,๗๐๐	๒๔๘,๗๐๐	ว่างเต็ม
๔๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ช./ช.ช.	๑	๑	๒๖๘,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๖๐	๖,๕๖๐	๖,๕๖๐	๒๗๕,๓๒๐	๒๘๑,๖๘๐	๒๘๖,๖๘๐	
	ลูกจ้างประจำ					-													
๔๑	นักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑	๓๐๓,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๐๐	๑๑,๖๐๐	๑๑,๖๐๐	๓๑๑,๖๐๐	๓๒๓,๖๐๐	๓๒๖,๖๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					-													
๔๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ช.วิ	๑	๑	๑๓๘,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๘๐๐	๘,๘๐๐	๒๐๖,๕๖๐	๒๑๐,๗๖๐	๒๑๓,๗๖๐	
๔๓	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ช.วิ	๑	๑	๑๓๘,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๘๐๐	๘,๘๐๐	๒๐๖,๕๖๐	๒๑๐,๗๖๐	๒๑๓,๗๖๐	
๔๔	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	ป.ช.วิ	๑	๑	๒๐๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๖๐	๘,๒๖๐	๘,๒๖๐	๒๑๓,๘๒๐	๒๑๖,๘๒๐	๒๑๙,๘๒๐	
๔๕	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ช.วิ	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๑,๒๐๐	
๔๖	ผู้ช่วยนักวิชาการงานทั่วไป	ป.ช.วิ	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๑,๒๐๐	
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ป.วช/ป.วส.	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๐๐	๑๔๙,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.วช/ป.วส.	๑	๑	๑๓๘,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๑๔๕,๐๐๐	๑๕๐,๕๒๐	๑๕๖,๕๒๐	
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.วช/ป.วส.	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๓๓,๐๐๐	๑๓๘,๕๐๐	๑๔๓,๕๐๐	ว่างเต็ม
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.วช/ป.วส.	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๓๓,๐๐๐	๑๓๘,๕๐๐	๑๔๓,๕๐๐	ว่างเต็ม
	รวม/ยอดออกไป		๕๐	๑๒	๑๒,๒๘๖,๖๘๐	๔๐๖,๐๐๐	๕๑	๕๑	๕๑	๐	๐	-	๓๓๘,๓๖๐	๓๖๑,๘๖๐	๓๖๖,๖๖๐	๑๓,๐๖๗,๐๔๐	๑๓,๐๖๗,๕๖๐	๑๓,๕๐๐,๒๐๐	48

ลำดับ ที่	ชื่อหน่วยงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนแบ่งที่คาดว่าจะคงได้ใช้			อัตราค่าจ้างคน			การค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปี จำนวน			เต็ม/กค (๒)			ที่เพิ่มขึ้น (๓)			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
	ยอดรวม		๕๐	๓๖	๓๒,๒๘๖,๖๘๐	๕๐๒,๐๐๐	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	๓๗๗,๓๖๐	๔๓๑,๘๗๐	๔๖๓,๖๖๐	๑๓,๐๖๗,๐๘๐	๑๓,๘๗๗,๕๖๐	๑๔,๗๐๐,๖๐๐	
	กองคลัง(๓๑)																		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๑	คนงาน (เก็บค่าเช่า)		๑	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-				๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
	กองช่าง																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๔๒	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๐,๖๔๐	๘๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๖๐	๔๗๗,๗๖๐	๔๗๐,๖๖๐	๔๖๔,๖๘๐	
๔๓	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๔๖๔,๖๖๐	๔๖๓,๘๖๐	๔๖๓,๘๖๐	ว่างเต็ม
๔๔	นายช่างโยธา	ป.๓/๒๔	๑	-	๒๗๗,๗๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๗๖๐	๗,๗๖๐	๗,๗๖๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๐๗,๖๖๐	ว่างเต็ม
๔๕	นายช่างโยธา	ป.๓/๒๔	๑	-	๒๗๗,๗๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๗๖๐	๗,๗๖๐	๗,๗๖๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๐๗,๖๖๐	ว่างเต็ม
๔๖	เจ้าพนักงานประจำ	ป.๓/๒๔	๑	๑	๒๘๑,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๖๐	๗,๘๖๐	๗,๘๖๐	๓๘๘,๖๘๐	๓๙๖,๖๘๐	๓๙๖,๖๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๗	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	ป.๓	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๐๐	๗,๕๐๐	๗,๘๐๐	๒๕๗,๖๐๐	๒๖๔,๓๐๐	๒๖๖,๘๐๐	
๔๘	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	ป.๓	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๐๐	๗,๕๐๐	๗,๘๐๐	๒๕๗,๖๐๐	๒๖๔,๓๐๐	๒๖๖,๘๐๐	
๔๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ป.๓	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๐๐	๗,๕๐๐	๗,๘๐๐	๒๕๗,๖๐๐	๒๖๔,๓๐๐	๒๖๖,๘๐๐	
๕๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ป.๒๒/ป.๒๓	๑	๑	๑๘๓,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๗๐๐	๖,๐๐๐	๒๕๗,๕๐๐	๒๖๓,๒๐๐	๒๖๕,๒๐๐	
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ป.๒๒/ป.๒๓	๑	๑	๑๕๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๘๐	๖,๖๐๐	๒๕๖,๐๐๐	๒๖๒,๒๘๐	๒๖๔,๘๘๐	
๕๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ป.๒๒/ป.๒๓	๑	๑	๑๕๗,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๘๐	๖,๕๘๐	๒๕๕,๖๘๐	๒๖๑,๕๖๐	๒๖๓,๐๐๐	
๕๓	พนักงานเสียน้ำประปา	พ.๓	๑	๑	๑๒๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๙๖๐	๕,๕๖๐	๒๖๖,๖๖๐	๒๖๒,๑๖๐	๒๖๓,๕๖๐	
๕๔	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (รถยก)	พ.๓	๑	๑	๑๒๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๖๖๐	๒๖๗,๓๖๐	๒๖๓,๑๖๐	๒๖๔,๘๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๕	พนักงานทำความสะอาดน้ำประปา	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-				๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
๕๖	พนักงานทำความสะอาดน้ำประปา	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-				๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
๕๗	พนักงานทำความสะอาดน้ำประปา	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-				๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
๕๘	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-				๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
	รวม/ยอดยกไป		๖๔	๕๐	๑๕,๖๑๖,๕๖๐	๕๖๒,๐๐๐	๖๔	๖๔	๖๔	-	-	-	๔๖๐,๐๖๐	๕๑๖,๐๖๐	๕๒๖,๐๖๐	๑๖,๕๗๕,๕๘๐	๑๗,๐๓๐,๖๖๐	๑๗,๖๑๔,๗๖๐	49

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะพึงได้รับ ในช่วงระยะ ๓ ปี จำนวน			อัตราค่าจ้างคน เต็ม/ลด (๒)			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ยอดรวม		๖๘	๕๐	๑๕,๖๒๖,๕๖๐	๕๖๒,๐๐๐	๖๘	๖๘	๖๘	-	-	-	๔๗๐,๐๖๐	๕๑๖,๐๖๐	๕๖๒,๐๐๐	๑๖,๕๗๕,๕๖๐	๑๗,๐๗๐,๖๔๐	๑๗,๖๑๕,๗๔๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๖๙	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	คณ.	๑	๑	๔๖๘,๗๖๐	๕๖๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๑๖,๐๖๐	๕๖๕,๓๒๐	๕๘๐,๖๐๐	๕๖๖,๖๔๐	
๗๐	พน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	คณ.	๑	-	๑๑๑,๖๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๔๖๕,๖๐๐	๔๗๘,๘๔๐	๔๕๖,๔๖๐	จ้างเหมา
๗๑	เจ้าพนักงานธุรการ	บ.๔/๖๕	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๕๘๐	๑๘๕,๖๘๐	๑๙๖,๓๖๐	๑๙๗,๘๐๐	
๗๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ป.๓๖	๑	-	๑๑๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๖๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๖๐๐	๑๙๔,๓๖๐	จ้างเหมา
๗๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ป.๓๖	๑	๑	๑๑๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๖๐๐	๑๙๔,๓๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๗๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	บ.๔/๖๕	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๘๘,๐๐๐	๑๙๔,๕๖๐	๑๙๗,๖๘๐	จ้างเหมา
	โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกาว																		
๗๕	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ครู	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ้างเหมา
๗๖	ครูผู้ช่วย (งบกรม)	ครูผู้ช่วย	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ้างเหมา
๗๗	ครูผู้ช่วย (งบกรม)	ครูผู้ช่วย	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ้างเหมา
๗๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบกรม) (ไม่รวม) ค่าตอบแทน	ป.๓๖	๑	๑	๑๐๐,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๘๐	๘,๘๐๐	๙,๖๘๐	๑๐๗,๐๘๐	๑๑๓,๗๖๐	๑๑๗,๖๐๐	
	๑๓,๗๖๐ บุคลากร ๗,๘๐๐ อ.๓.๖๕ ส่วนเกิน ๘,๓๖๐																		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลคอนกาว																		
๗๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	-	-	๐	-	-	-	-	-	-	-	การจัดสรรส่วนแบ่งดังกล่าวให้กระทำไปทีละน้อยได้รับเงินจึงอนุมัติให้จัดสรรอัตราค่าจ้าง						
๘๐	ครู (งบกรม)	ค.๓.๖	๑	๑	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากงบส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๘๑	ครู (งบกรม)	ค.๓.๖	๑	๑	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากงบส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๘๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบ อบต.)	ป.๓๖	๑	๑	๑๓๘,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๖๐	๒๐๒,๘๔๐	๒๑๐,๖๐๐	๒๑๓,๗๖๐	
๘๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบ อบต.)	ป.๓๖	๑	๑	๒๑๒,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๖๐	๘,๘๘๐	๙,๒๘๐	๒๑๓,๙๖๐	๒๑๖,๒๔๐	๒๑๗,๖๘๐	
๘๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบ อบต.)	ป.๓๖	๑	๑	๒๑๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๑๒,๙๖๐	๒๑๕,๒๔๐	๒๑๖,๖๐๐	
	กองสวัสดิการสังคม																		
	พนักงานส่วนตำบล					-													
๘๕	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	คณ.	๑	๑	๔๐๙,๗๖๐	๔๖๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๗๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๖๐๐	๔๖๕,๖๘๐	๔๗๗,๗๖๐	๔๗๐,๗๖๐	
๘๖	พน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	คณ.	๑	๑	๑๑๑,๖๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๔๖๕,๖๐๐	๔๗๘,๘๔๐	๔๕๖,๔๖๐	จ้างเหมา
๘๗	นักพัฒนาชุมชน	บ.๔/๖๕	๑	๑	๑๒๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๕๐๐	๒๑๓,๖๖๐	๒๑๖,๘๘๐	๒๑๗,๖๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					-													
๘๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ป.๓๖	๑	๑	๒๑๗,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๘๘๐	๑๖,๗๖๐	๓๐๙,๖๐๐	๓๑๖,๐๘๐	๓๑๕,๐๘๐	
๘๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ป.๓๖	๑	๑	๑๑๕,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๗๖๐	๘,๑๖๐	๘,๕๖๐	๒๐๗,๖๘๐	๒๑๖,๖๐๐	๒๑๖,๗๖๐	
	รวม/ยอดยกไป		๘๘	๖๕	๑๗,๕๑๕,๗๖๐	๕๘๒,๐๐๐	๘๘	๘๘	๘๘	-	-	-	๖๑๐,๖๖๐	๖๖๒,๘๖๐	๖๗๗,๐๖๐	๒๐,๖๐๗,๘๘๐	๒๑,๒๖๗,๖๘๐	๒๑,๗๘๗,๖๖๐	50

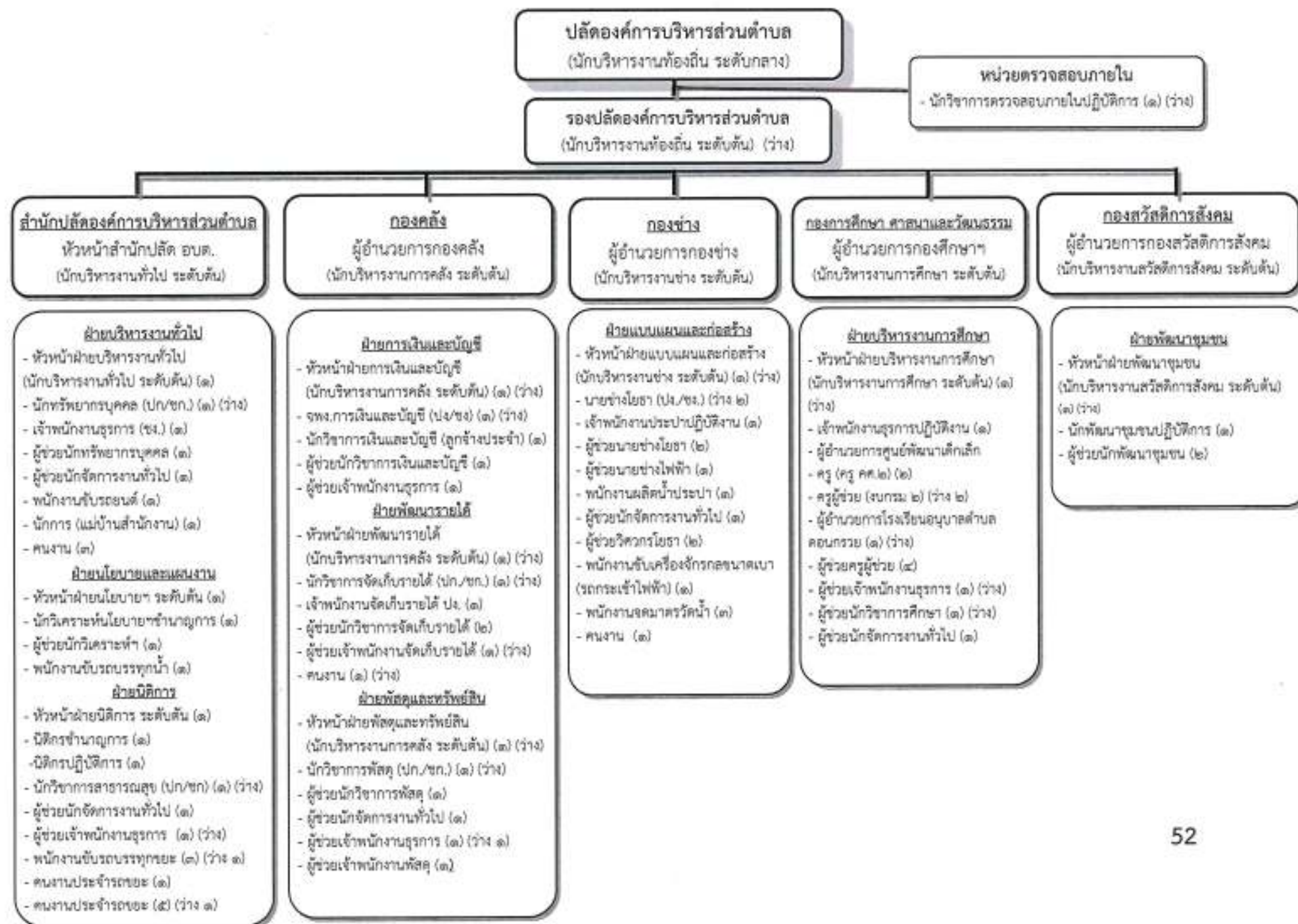
ลำดับ ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องจ่าย			อัตราค่าจ้าง			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะ ๑ ปี จำนวน			เดือน/ปี (๒)			ที่เพิ่มขึ้น (๓)			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
	ยอดรวม		๘๘	๖๕	๑๙,๕๑๕,๙๖๐	๕,๖๖๖,๐๐๐	๘๘	๘๘	๘๘	-	-	-	๖๕๐,๖๖๐	๖๖๖,๖๖๐	๖๖๖,๖๖๐	๒๐,๖๐๓,๕๘๐	๒๑,๖๖๖,๖๖๐	๒๑,๙๙๙,๖๖๐		
	หน่วยราชการส่วนภายใน																			
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ร.ก.	๑	-	๓,๕๕,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖๓,๓๖๐	๓๖๓,๓๖๐	๓๖๓,๓๖๐	ว่างเว้น	
(๕)	รวม		๘๙	๖๕	๑๙,๙๗๑,๓๒๐	๕,๖๖๖,๐๐๐	๘๙	๘๙	๘๙	-	-	-	๖๘๖,๖๖๐	๖๙๙,๖๖๐	๖๙๙,๖๖๐	๒๐,๙๗๓,๕๔๐	๒๑,๖๘๐,๐๒๐	๒๒,๓๖๓,๐๒๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																๓,๑๕๖,๑๗๕	๓,๒๖๓,๓๖๓	๓,๓๕๐,๙๖๓	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๒๔,๑๒๐,๖๗๕	๒๕,๒๙๓,๓๘๓	๒๕,๖๙๐,๙๘๓	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๙,๖๔๖	๙,๖๕๓	๙,๘๘๔	

หมายเหตุ:

๑. รายได้จริง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ไม่รวมเงินอุดหนุน เป็นเงิน ๔๐,๑๕๖,๕๕๕.๕๙ บาท (๔๐,๑๕๖,๕๕๕.๕๙ - ๔๐,๑๖๓,๕๕๐.๕๘)
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๓๐,๐๐๐,๐๐๐.- บาท
๓. งบประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เป็นเงิน ๓๕,๕๐๐,๐๐๐.- บาท
๔. งบประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๓๗,๒๕๕,๐๐๐.- บาท
๕. ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประโยชน์ตอบแทนอื่น เงินค่าจ้างลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๒๔,๑๒๐,๖๗๕.- บาท
๖. อัตราส่วนของค่าใช้จ่ายอื่นข้อ ๕ ต่อรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ข้อ ๑) คือเป็นร้อยละ ๒๖.๘๐
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองทราย มีจำนวน ๑๒ หมู่บ้าน พื้นที่ ๑๒ ตารางกิโลเมตร ประชากร ๑๕,๓๖๑ คน ศรัทธา ๕,๕๐๗ ศรัทธา ๕,๕๐๗
๘. ครุภัณฑ์บุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างจากงบประมาณอุดหนุนจากกรม ไม่นำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่าย (จำนวนที่มีมอบคืนคลัง)

วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕
 (นายสุวิทย์ ชัยเกียรติยศ) ปลัดอำเภอ
 (นายสุวิทย์ ชัยเกียรติยศ) ปลัดอำเภอ
 ปลัดอำเภอฝ่ายบริหารงานบุคคล

โครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย (ประเภทสามัญ)



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



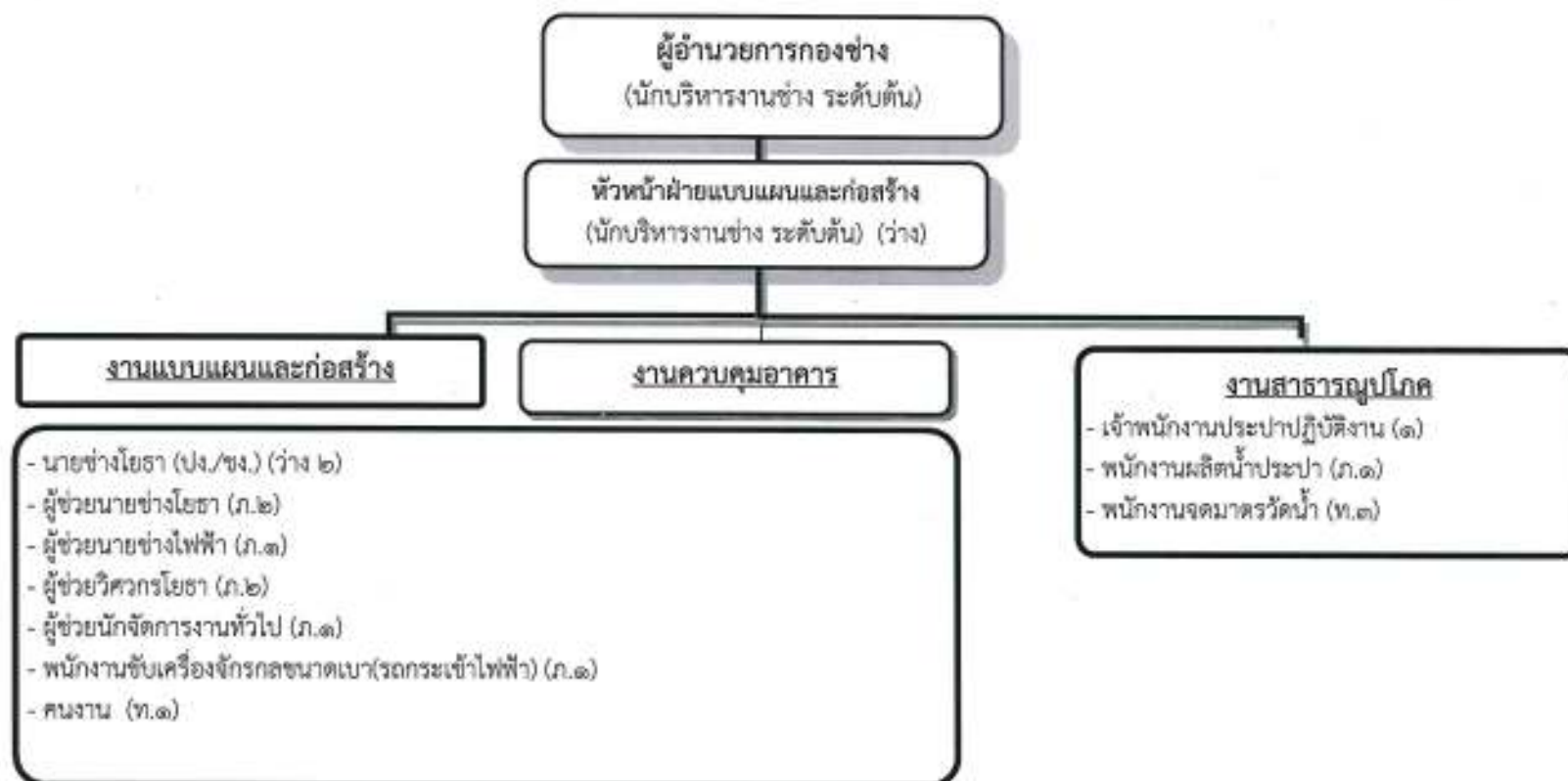
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๔	-	-	๓	๒	-	-	๑	-	-	๓๓	๔	๓๐

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



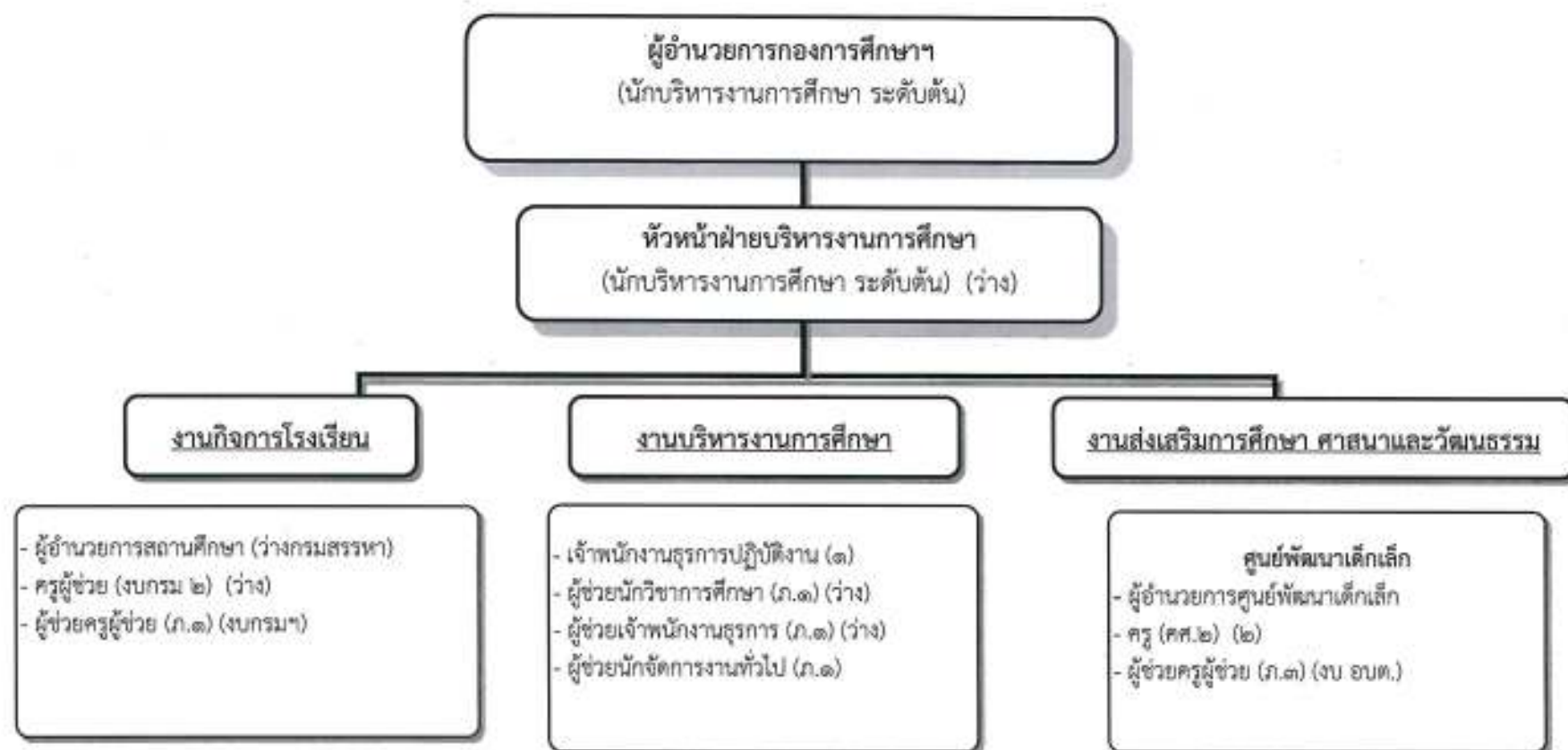
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๔	-	-	๒	-	-	๒		-	๑	๙	๑	๓๙

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	๘	๔	๑๗

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการห้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	๗	-	๑๐

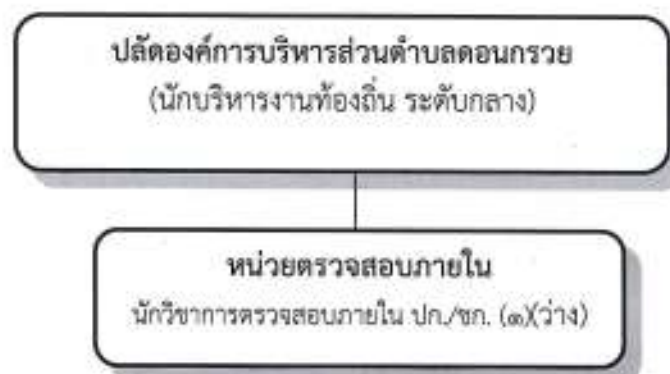
อันดับ	ครู					
	คผช.	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	ผอ.สถานศึกษา	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
จำนวน	๒	-	๒	-	๑	๑

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	๓

๓๒. ตารางจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๓	นายสุวัช สันบุญเจริญ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๐-๓-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐-๓-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๙,๐๑๐	
๔	ว่าง		๕๐-๓-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๐-๓-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น		ว่างเต็ม
๓. สำนักปลัด อบต.										
	พนักงานส่วนตำบล									
๓	นางจินตารัตน์ หับสาธ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔,๑๑๐	
๔	นางสาวเยาวภา พัฒน์รักษา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙,๕๖๐	
๕	นายสมพร ชูสังกิจ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายนโยบายและแผนงาน	ต้น	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายนโยบายและแผนงาน	ต้น	๓๖,๓๑๐	
๖	ว่าที่ร้อยเอกธนาพร เปรมศิริ	ศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หน.ฝ่ายนิติการ	ต้น	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หน.ฝ่ายนิติการ	ต้น	๓๙,๕๖๐	
๗	ว่าง		๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.		ว่างเต็ม
๘	นายเอกสิทธิ์ ณรงค์เลิศฤทธิ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๓๕,๙๙๐	
๙	นายรักชาติ สิงห์เจริญ	นิติศาสตรบัณฑิต	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๗	นิติกร	ป.ก./ชก.	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๗	นิติกร	ป.ก./ชก.	๓๕,๖๕๐	
๑๐	นายอนรรฆพรพรรณ สังข์ทอง	นิติศาสตรบัณฑิต	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๘	นิติกร	ป.ก./ชก.	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๘	นิติกร	ป.ก./ชก.	๓๖,๒๕๐	
๑๑	ว่าง		๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.		ว่างเต็ม
๑๒	นายสมพร แก้วขาว	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.บ./ร.ง.	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.บ./ร.ง.	๓๖,๕๙๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๓	น.ส.รัชดา นิลเมือง	ศิลปศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๓,๙๙๐	
๑๔	น.ส.นพรัตน์ วันเพ็ญ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๓,๕๙๐	
๑๕	น.ส.วิลาสิณี ไชยธาดา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๙,๕๖๐	
๑๖	นางจรรวรมณ ไชยธาดา	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๕,๐๐๐	
๑๗	ว่าง			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ว่างเต็ม
๑๘	นายวิจิตร ประเสริฐโสภณ	ทักษะ		พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑,๖๐๐	
๑๙	นายสมเกียรติ เกิดแก้ว	ทักษะ		พนักงานขับรถบรรทุกทุกน้ำ	-		พนักงานขับรถบรรทุกทุกน้ำ	-	๑๔,๔๓๐	
๒๐	นายสมชาย บุญชู	ทักษะ		พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-		พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๕,๖๖๐	
๒๑	ว่าง			พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-		พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-		ว่างเต็ม
๒๒	นายอนนกร สุขใจ	ทักษะ		พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-		พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐,๑๕๐	
๒๓	นายกิตติ เพ็ชรพร้อม	ทักษะ		คนงานประจำรถขยะ	-		คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑,๐๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป										
๒๔	น.ส.สุนิศา บุญชุ่ม			นักการ (แม่บ้านสำนักงาน)	-		นักการ (แม่บ้านสำนักงาน)	-	๙,๐๐๐	
๒๕	นายธีรศักดิ์ สิกขาม			คนงาน	-		คนงาน	-	๙,๐๐๐	59

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณสมบัติการศึกษา	กรอบอัตราเก่าตั้ง			กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
สำนักปลัด อบต. (ต่อ)										
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๒	นายสุวิทย์ เทียมศรีรัตนกร			คนงาน	-		คนงาน	-	๙,๐๐๐	
๒๓	นายคมสันต์ มากสืบ			คนงาน	-		คนงาน	-	๙,๐๐๐	
๒๔	ว่าง			คนงานประจำรถขยะ	-		คนงานประจำรถขยะ	-		ว่างเต็ม
๒๕	นายสุพล สีคราม			คนงานประจำรถขยะ	-		คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	
๒๖	นายแสงวง เจตเกษมธรรมการณ			คนงานประจำรถขยะ	-		คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	
๒๗	นายอัศพล ศรีศรีร้อย			คนงานประจำรถขยะ	-		คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	
๒๘	นายวิระยุทธ ประเสริฐโสภ			คนงานประจำรถขยะ	-		คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	
๒. กองคลัง										
	พนักงานส่วนตำบล									
๓๓	น.ส.จันทร์รัตน์ เสริฐสังวาลย์	ป.ตรี (นขงการบัญชี)	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (บริหารการคลัง)	ต้น	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (บริหารการคลัง)	ต้น	๓๙,๓๖๐	
๓๔	ว่าง		๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น		ว่างเต็ม
๓๕	ว่าง		๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	หน.ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	ต้น	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	หน.ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	ต้น		ว่างเต็ม
๓๖	ว่าง		๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๔	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๔	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น		ว่างเต็ม
๓๗	ว่าง		๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.		ว่างเต็ม
๓๘	ว่าง	-	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.		ว่างเต็ม
๓๙	ว่าง		๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.		ว่างเต็ม
๔๐	น.ส.ณัฐริกา สีนวล	ปวศ. (คอมพิวเตอร์)	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.		
	ลูกจ้างประจำ									
๔๑	นางจารุวรรณ ชัยสงคราม	บริหารธุรกิจบัณฑิต		นักวิชาการเงินและบัญชี	อนันตคุณ		นักวิชาการเงินและบัญชี	อนันตคุณ	๒๕,๒๕๐	ว่างให้ลูกเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๒	น.ส.วันเพ็ญ คล้ายโพธิ์ทอง	บัญชีบัณฑิต		ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-		ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๖,๒๓๐	
๔๓	นายเกรียงไกร แก้วนาม	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-		ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑๖,๒๓๐	
๔๔	น.ส.จันทร์ภา โรจนพงษ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-		ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๙,๒๕๐	
๔๕	น.ส.ศรียุภา คล้ายโพธิ์ทอง	บัญชีบัณฑิต		ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-		ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑๕,๐๐๐	
๔๖	น.ส.ปิยวรรณ จันทร์เหลี่ยม	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๕,๐๐๐	
๔๗	น.ส.ธิดารัตน์ รุ่งอินทียกุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๓,๕๐๐	
๔๘	น.ส.สุทธินันท์ อยู่คงดี	ปวศ.		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๕,๒๕๐	60
๔๙	ว่าง			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-		ว่างเต็ม

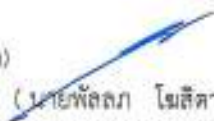
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่า			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
กองคลัง (ต่อ)										
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๐	ว่าง			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-		ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๑	ว่าง			คนงาน (เก็บค่าขยะ)	-		คนงาน (เก็บค่าขยะ)	-		ว่างเดิม
๓. กองช่าง										
	พนักงานส่วนตำบล									
๕๒	นายณรงค์เดช วิศิษฐ์ศิริ	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต	๕๐-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕,๒๐๐	
๕๓	ว่าง	-	๕๐-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๒	พน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๕๐-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๒	พน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น		ว่างเดิม
๕๔	ว่าง	ปวช./ปวส.	๕๐-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชจ.	๕๐-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชจ.		ว่างเดิม
๕๕	ว่าง	ปวช./ปวส.	๕๐-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชจ.	๕๐-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชจ.		ว่างเดิม
๕๖	สิบเอกถนอม น้อมประเสริฐ	ปวช. (เครื่องกล)	๕๐-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปจ./ชจ.	๕๐-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปจ./ชจ.	๑๕,๓๕๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๗	นายสันติ นาน้อง	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-		ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑๕,๐๐๐	
๕๘	นายทวีศักดิ์ คล้ายบุญมี	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-		ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑๕,๐๐๐	
๕๙	น.ส.สุธามาศ วงษ์บงกชไพศาล	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๕,๐๐๐	
๖๐	นายอาทิตย์ราช จันทร์พวง	ปวช. (ก่อสร้าง)		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑,๕๐๐	
๖๑	นางสาวศุภรัตน์ แก่นนิล	ปวช. (สถาปัตย์)		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒,๕๐๐	
๖๒	นายสมพงษ์ อรรถกิจวัฒน์	ปวช. ไฟฟ้า		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๒,๕๕๐	
๖๓	นายวีรฉัตร กิจเต่ง	อีกษะ		พนักงานผลิตน้ำประปา	-		พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐,๘๙๐	
๖๔	นายปริษา พลอยชุม	อีกษะ		พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)			พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)		๙,๕๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๖๕	นายบุญช่วย เสนาศักดิ์สิทธิ์			พนักงานจกมาตรการวัดน้ำประปา	-		พนักงานจกมาตรการวัดน้ำประปา	-	๙,๐๐๐	
๖๖	นายเอกพล แก้วอำไพ			พนักงานจกมาตรการวัดน้ำประปา	-		พนักงานจกมาตรการวัดน้ำประปา	-	๙,๐๐๐	
๖๗	น.ส.ชลธิชา นพพากุล			พนักงานจกมาตรการวัดน้ำประปา	-		พนักงานจกมาตรการวัดน้ำประปา	-	๙,๐๐๐	
๖๘	น.ส.นพวรรณ ใจดี			คนงาน	-		คนงาน	-	๙,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าถึง			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม										
	พนักงานส่วนตำบล									
๖๘	นางสาวอริสรา เทศจำปา	ครูศาสตรมหาบัณฑิต	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘,๐๘๐	
๗๐	ว่าง		๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๒	พณ.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๒	พณ.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น		ว่างเต็ม
๗๑	น.ส.สุประวีณ์ สิริพัฒน์นันท์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๖/๗.	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๖/๗.	๓๔,๘๕๐	
๗๒	ว่างกรมสรรพากร (งบกรม)		๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา			ว่างเต็ม
๗๓				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			
๗๔	น.ส.สราวัลย์ วุฒิพงษ์	ครูศาสตรมหาบัณฑิต	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๕	ครู	ศศ.๒	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๕	ครู	ศศ.๒	๒๕,๓๐๐	(งบกรม)
๗๕	น.ส.พัทธวิภา เหมโกษา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๖	ครู	ศศ.๓	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๖	ครู	ศศ.๓	๒๔,๖๔๐	(งบกรม)
๗๖	ว่าง	ครูผู้ช่วย	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๗	ครูผู้ช่วย (งบกรม)	ครูผู้ช่วย	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๗	ครูผู้ช่วย (งบกรม)	ครูผู้ช่วย		ว่างเต็ม
๗๗	ว่าง	ครูผู้ช่วย	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๘	ครูผู้ช่วย (งบกรม)	ครูผู้ช่วย	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๘	ครูผู้ช่วย (งบกรม)	ครูผู้ช่วย		ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๗๘	นายวุฒิชัย ประเสริฐโสภ	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๕,๐๐๐	
๗๙	ว่าง	ป.๓		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-		ว่างเต็ม
๘๐	ว่าง	ป.๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ว่างเต็ม
๘๑	น.ส.เสาวณี ไชยภูมิสกุล	ครูศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบกรม ๙,๕๐๐)	-		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบกรม ๙,๕๐๐)	-	๑๗,๘๗๐	
๘๒	น.ส.กชกร วิภาสิน	ครูศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบอบค.)	-		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบอบค.)	-	๑๗,๕๕๐	
๘๓	น.ส.ศรีธัญญา แยมทุก	ครูศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบอบค.)	-		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบอบค.)	-	๑๗,๗๐๐	
๘๔	น.ส.ศรีธัญญา แยมทุก	ครูศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบอบค.)	-		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบอบค.)	-	๑๗,๘๐๐	
๕. กองสวัสดิการสังคม										
	พนักงานส่วนตำบล									
๘๕	นางสุกัญญา ตันบุญเจริญ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๔,๑๓๐	
๘๖	ว่าง		๕๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	พณ.ฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	๕๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	พณ.ฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น		ว่างเต็ม
๘๗	นางสาวสิริพร กลิ่นศรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.๖/๗.	๕๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.๖/๗.	๑๗,๘๕๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๘๘	นายเสกสรรค์ วันเพ็ญ	ศิลปศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๔,๘๐๐	
๘๙	น.ส.ภัทราพร ศรีอาจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๖,๓๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าตั้ง			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๒. หน่วยตรวจสอบภายใน										
	พนักงานส่วนตำบล									
๓๐	ว่าง		๕๐-๓-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๕๐-๓-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.		ว่างเดิม

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)  ผู้รายงาน
(นายสุริช ตันบุญเจริญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย

(ลงชื่อ)  ผู้อนุมัติ
(นายพัลลภ โปธิ์ตากา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาคาหมนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบใจยุทธการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๓ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข ครอบคลุม และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill

Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมและการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวยเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมและการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๖. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

- ส่วนรวม
- จริยธรรมนี้
- (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
 - (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวล

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.//(๒๕๕๓)//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓/ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๖ และข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย แบบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายพัลลภ โยสีดาภา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๖ และข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	-ว่าง-
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)						
ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล					
๓	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	
๕	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	
๖	หัวหน้าฝ่ายนิติการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	-ว่าง-
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๙	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	
๑๐	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๒	

/นักวิชาการสาธารณสุข

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล					
๑๓	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๕๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๕๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๔	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๕	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๒	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	-ว่าง-
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๑๘	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๑๙	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ผู้มีทักษะ	-	๓	-	ว่าง ๑
๒๐	คนงานประจำรถขยะ	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๑	นักการ (แม่บ้านสำนักงาน)	-	-	๑	-	
๒๒	คนงาน	-	-	๓	-	
๒๓	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๕	-	ว่าง ๑
กองคลัง (๐๔)						
ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๒๕	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	-ว่าง-
๒๖	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	-ว่าง-
๒๗	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๔	-ว่าง-
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๕๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๒๙	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๕๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๕๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๓๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๕๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	
	ลูกจ้างประจำ					
๓๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	สนับสนุน	๑	-	

/พนักงานจ้าง...

กองคลัง (๐๔)						
ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๓	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๒	-	
๓๕	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๒	-	ว่าง ๑
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๔๐	คนงาน (เก็บค่าขยะ)	-	-	๑	-	ว่าง
กองช่าง (๐๕)						
ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล					
๔๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	
๔๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	ว่าง
๔๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๕๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ว่าง
๔๔	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๕๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	ว่าง
๔๕	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๕๐-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๔๖	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๒	-	
๔๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๔๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๒	-	
๔๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๕๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๕๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
	พนักงานทั่วไป					
๕๒	พนักงานจกมาตรวัดน้ำประปา	-	-	๓	-	
๕๓	คนงาน	-	-	๑	-	

/กองการศึกษา..

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)						
ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล					
๕๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	
๕๕	หัวหน้าฝ่ายงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	-ว่าง-
๕๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ขง.	๑	๕๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	
๕๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	๑	๕๐-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๒๙	-ว่าง-
๕๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*	-	-	๑	-	
*การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						
๕๙	ครู (คศ.๒)	-	-	๑	๕๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๕	
๖๐	ครู (คศ.๒)	-	-	๑	๕๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๖	
๖๑	ครูผู้ช่วย	-	-	๑	๕๐-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๑๘	-ว่าง-
๖๒	ครูผู้ช่วย	-	-	๑	๕๐-๓-๐๘-๖๕๐๐-๕๑๙	-ว่าง-
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๖๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๖๔	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	-ว่าง-
๖๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	-ว่าง-
๖๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๔	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)						
ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล					
๖๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๕๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	
๖๘	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๕๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	-ว่าง-
๖๙	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๕๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานตามภารกิจ					
๗๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒	-	

/หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)						
ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล					
๗๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๕๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	-ว่าง-

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายพลภ โขสิตานา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกรวย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย
เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๖ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย ดังนี้

๑. **สำนักปลัด อบต.** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในจำนวน ๓ ฝ่าย ได้แก่

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานบริหารทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานกิจการสภา

๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

- งานนโยบายและแผน
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๓ ฝ่ายนิติการ

- งานนิติการ
- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในจำนวน ๓ ฝ่าย ได้แก่

๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี

- งานการเงินและบัญชี

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๒.๓ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน

- งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในจำนวน ๑ ฝ่าย ได้แก่

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานควบคุมอาคาร
- งานสาธารณูปโภค

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษา ตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหาร วิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการ ศาสนา งานบำรุงศิลปะ จาริตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและ นันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียนงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการ ภายในจำนวน ๑ ฝ่าย ได้แก่

๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกิจการโรงเรียน

๕. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงาน ด้านการพัฒนา สังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนา สังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของ ประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริม สนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็ก และเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติด นไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการ ดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในจำนวน ๑ ฝ่าย ได้แก่

๕.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน

- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่เกี่ยวกับ การตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยราชการต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานในด้านงบประมาณ บัญชี ตรวจสอบยอดเงินทดรองราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชี ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงินด้วย ตรวจสอบการปฏิบัติงานพร้อมทั้งหลักฐานเอกสารการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการให้และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และตรวจสอบรายละเอียดงบประมาณรายจ่ายและการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่าย รวมทั้งเงินยืมและการจ่ายเงินทดรองราชการและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ คอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จัดให้มีระบบการตรวจสอบภายในและจัดทำรายงานเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายพัลลภ โขสีตมาภา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอนกรวย