แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘)

องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง

อำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย



คำนำ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง อำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ตลอดจนให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เพื่อให้สามารถตรวจสอบการใช้ตำแหน่งให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ และประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ (มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป) นั้น

เนื่องจากพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง ประสบปัญหาอัคคีภัย วาตภัยและอุทกภัย บ่อยครั้ง ทำให้อัตรากำลังในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน เพื่อให้อัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการเป็นไปตามโครงสร้าง ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘) ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ ๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ ๒๐
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ๔๒

<u>ภาคผนวก</u>

๑. เอกสารหมายเลข ๑ - ๖
๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘)
๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘)
องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง อำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตาม ข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุม คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๙/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคาย ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งลูกจ้างว่า จะมีตำแหน่งใดในหน่วยงานหรือส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของลูกจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งลูกจ้างให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและ

/กิจการ...

กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มขึ้น

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ แจ้งให้กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๑.๗ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง อำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๑.๘ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง อำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘) ขึ้น เพื่อให้อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งยังสามารถตรวจสอบการใช้ตำแหน่งให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

/๒. วัตถุประสงค์...

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

/๓. กรอบแนวคิด...

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘)

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้างเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ เป็นไปตามแนวทางที่ปรากฏอยู่ในคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้างตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้างบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

/๓.๓.๒ การจัดสรร...

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดี ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ ในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงการปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการ สามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลาย จะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

/๔. สภาพปัญหา...

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง มีความครบถ้วน ถูกต้อง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง

๔.๑ สภาพทั่วไป

(๑) ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง ตั้งอยู่เลขที่ ๑๑๑ หมู่ที่ ๙ ตำบลคอกช้าง อำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย ๔๓๑๐๐ โทรศัพท์ ๐-๔๒๔๑-๙๐๗๔ โทรสาร ๐-๔๒๔๑-๙๒๒๒

(๒) เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๓๖ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓๖,๘๖๒ ไร่ มีระยะห่างจากอำเภอสระใคร ประมาณ ๒ กิโลเมตร ระยะห่างจากจังหวัดหนองคาย ประมาณ ๒๗ กิโลเมตร สามารถเดินทางโดยรถยนต์

(๓) ภูมิประเทศ

ทิศเหนือ	จด ตำบลสระใคร	อำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย
ทิศตะวันออก	จด อำเภอเพ็ญ	จังหวัดอุดรธานี
ทิศใต้	จด อำเภอเพ็ญ	จังหวัดอุดรธานี
ทิศตะวันตก	จด ตำบลบ้านฝาง	อำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย

(๔) จำนวนหมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง มีจำนวน ๑๓ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านคอกช้าง
หมู่ที่ ๒ บ้านดงแสนแผง
หมู่ที่ ๓ บ้านดงหลี่
หมู่ที่ ๔ บ้านนาทราย
หมู่ที่ ๕ บ้านเหมือดแอ่
หมู่ที่ ๖ บ้านนากอ
หมู่ที่ ๗ บ้านสมสะอาด
หมู่ที่ ๘ บ้านดงมุข
หมู่ที่ ๙ บ้านใหม่เอราวัณ
หมู่ที่ ๑๐ บ้านโนนเชียงคูณ
หมู่ที่ ๑๑ บ้านพลายงาม
หมู่ที่ ๑๒ บ้านโพธิ์กลาง
หมู่ที่ ๑๓ บ้านโนนธาตุ

/(๕) ประชากร...

(๕) ประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๖,๖๓๗ คน แยกเป็น ชาย ๓,๒๗๒ คน หญิง ๓,๓๖๕ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๘๔ คน / ตร.กม. แยกรายหมู่บ้านได้ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชาย	หญิง	รวม	จำนวนครัวเรือน	หมายเหตุ
๑	บ้านคอกช้าง	๓๐๒	๒๖๓	๕๖๕	๑๘๔	
๒	บ้านดงแสนแผง	๑๐๖	๑๒๒	๒๒๘	๙๙	
๓	บ้านดงหลี่	๑๘๑	๑๖๕	๓๔๖	๑๑๒	
๔	บ้านนาทราย	๑๙๑	๒๑๐	๔๐๑	๑๓๙	
๕	บ้านเหมือดแอ่	๔๒๗	๔๔๓	๘๗๐	๓๐๓	
๖	บ้านนากอ	๒๔๘	๒๓๘	๔๘๖	๑๕๖	
๗	บ้านสมสะอาด	๑๘๙	๒๐๘	๓๙๗	๑๕๓	
๘	บ้านดงมุข	๒๘๕	๒๗๙	๕๖๔	๑๘๒	
๙	บ้านใหม่เอราวัณ	๒๘๗	๓๐๑	๕๘๘	๒๐๑	
๑๐	บ้านโนนเชียงคูณ	๒๕๑	๒๖๕	๕๑๖	๑๕๒	
๑๑	บ้านพลายงาม	๓๗๔	๔๐๑	๗๗๕	๒๓๙	
๑๒	บ้านโพธิ์กลาง	๒๐๐	๒๑๙	๔๑๙	๑๓๐	
๑๓	บ้านโนนธาตุ	๒๓๑	๒๕๑	๔๘๒	๑๓๕	
รวมทั้งสิ้น		**๓,๒๗๒**	**๓,๓๖๕**	**๖,๖๓๗**	**๒,๑๘๕**	

ข้อมูล : ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ สำนักบริหารทะเบียน อำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย

๔.๒ สภาพทางเศรษฐกิจ

(๑) อาชีพ ประชากรในพื้นที่ตำบลคอกช้าง มีอาชีพจำแนกได้ดังนี้

- เกษตรกรรม ๑,๗๐๖ ครัวเรือน
- เลี้ยงสัตว์/ประมง ๒๐ ครัวเรือน
- ค้าขาย ๕๐ ครัวเรือน
- รับจ้าง (ใช้แรงงาน) ๙๗ ครัวเรือน
- รับราชการ ๓๐ ครัวเรือน
- อาชีพอื่นๆ ๒๘๒ ครัวเรือน

(๒) หน่วยธุรกิจในเขตพื้นที่

- ปั๊มน้ำมันขนาดเล็ก - แห่ง
- อู่ซ่อมรถยนต์ ๒ แห่ง
- อู่ซ่อมรถจักรยานยนต์ ๓ แห่ง
- โรงสีข้าว (ขนาดเล็ก) ๑๒ แห่ง
- ร้านอาหารขนาดเล็ก ๑๓ แห่ง

/๔.๓ สภาพ...

๔.๓ สภาพทางสังคม

(๑) การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๑ แห่ง
- โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ๓ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ แห่ง

(๒) สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด ๑๐ แห่ง
- สำนักสงฆ์ ๑๐ แห่ง

(๓) การสาธารณสุข

- โรงพยาบาลประจำตำบล/หมู่บ้าน ๑ แห่ง
- อัตรามีและการใช้ส้วมราดน้ำ ๑๐๐ %
- มีการจัดตั้ง อ.ส.ม.ทุกหมู่บ้าน ๑๐๐ %
- มีถังขยะเปียกลดโลกร้อน ทุกครัวเรือน ๑๐๐ %

(๔) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจชุมชน ๑ แห่ง
- อปพร. ๒๐ คน

๔.๔ การบริการพื้นฐาน

(๑) การคมนาคม

- ถนนสายหลักที่ใช้ติดต่อกับอำเภอที่ลาดยางแล้ว ๑ สาย
- ถนนภายในหมู่บ้านพื้นคอนกรีต ๖๑ สาย
- ถนนลูกรัง ๓๕ สาย

(๒) การโทรคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ๑ แห่ง

(๓) การไฟฟ้า

- มีไฟฟ้าใช้ครบทั้ง ๑๓ หมู่บ้าน

(๔) แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ ลำห้วย ๘ สาย
- บึง หนอง และอื่น ๆ ๖ แห่ง

(๕) แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย ๑๕ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น ๒๐ แห่ง
- บ่อน้ำโยก ๒๘ แห่ง
- บ่อน้ำประปาประจำหมู่บ้าน ๗ แห่ง
- ประปาประจำหมู่บ้านขนาดใหญ่ ๒ แห่ง

/๔.๕ ศักยภาพ...

๔.๕ ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง

(๑) พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง จำนวน ๔๕ คน ประกอบด้วย

ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	การศึกษา					รวม (คน)
		สูงกว่า ป.ตรี	ป. ตรี	อนุปริญญา/ อาชีวศึกษา	มัธยมศึกษา	ประถม ศึกษา	
ปลัด อบต.	๑	๑	-	-	-	-	๑
รองปลัด อบต.	๑	-	๑	-	-	-	๑
สำนักปลัด อบต.							
พนักงานส่วนตำบล	๖	๔	๒	-	-	-	๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	-	๑	๒	๑	-	๔
พนักงานจ้างทั่วไป	๙	-	๑	๒	๔	๒	๙
กองคลัง							
พนักงานส่วนตำบล	๓	๑	๑	๑	-	-	๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	-	๑	๑	-	-	๒
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	-	๑	-	-	๑
กองช่าง							
พนักงานส่วนตำบล	๒	-	๒	-	-	-	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	-	-	๓	-	-	๓
พนักงานจ้างทั่วไป	๓	-	-	๑	๒	-	๓
กองการศึกษาฯ							
พนักงานส่วนตำบล	๑	๑	-	-	-	-	๑
ครู (ถ่ายโอนฯ)	๕	๒	๓	-	-	-	๕
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ถ่ายโอนฯ)	๔	-	๔	-	-	-	๔
หน่วยตรวจสอบภายใน พนักงานส่วนตำบล	-	-	-	-	-	-	-
รวม	๔๕	๘	๑๘	๑๑	๖	๒	๔๕

/(๒) คณะผู้บริหาร...

(๒) คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง จำนวน ๑๗ คน

ส่วน / ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	การศึกษา					รวม (คน)
		สูงกว่า ป.ตรี	ป. ตรี	อนุปริญญา/ อาชีวศึกษา	มัธยมศึกษา	ประถม ศึกษา	
<u>คณะผู้บริหาร</u>							
นายก อบต.	๑	๑	-	-	-	-	๑
รองนายก อบต.	๒	-	-	๑	๑	-	๒
เลขานุการนายก อบต.	๑	-	-	-	๑	-	๑
<u>สมาชิกสภาอบต.</u>							
ประธานสภา อบต.	๑	-	-	-	๑	-	๑
รองประธานสภา อบต.	๑	-	-	-	๑	-	๑
เลขานุการสภา อบต.	๑	-	-	-	-	๑	๑
สมาชิกสภา อบต.	๑๐	-	-	-	๘	๒	๑๐
รวม	๑๗	๑	-	๑	๑๒	๓	๑๗

๔.๖ ศักยภาพของชุมชน

<u>กลุ่มอาชีพ</u>

- กลุ่มพัฒนาอาชีพเพาะเห็ดนางฟ้า ๑ กลุ่ม (ม.๑๒)
- กลุ่มพัฒนาอาชีพเลี้ยงสุกร ๑ กลุ่ม (ม.๗)
- กลุ่มปลูกมะเขือเทศ ๒ กลุ่ม (ม.๒ ,ม.๙)
- กลุ่มเพาะเห็ดขอนขาว ๑ กลุ่ม (ม.๕)
- กลุ่มเลี้ยงไก่พื้นเมือง ๑ กลุ่ม (ม.๑๓)
- กลุ่มทอผ้ามัดหมี่ ๑ กลุ่ม (ม.๑๑)
- กลุ่มเลี้ยงโคกระบือ ๑ กลุ่ม (ม.๔)
- กลุ่มเลี้ยงปลาในบ่อดิน ๓ กลุ่ม (ม.๓ ,ม.๖ ,ม.๘)

<u>กลุ่มออมทรัพย์</u>

- ออมทรัพย์ (ร้านค้าชนบท) ๑ กลุ่ม (ม.๙)
- ออมทรัพย์ (ศูนย์สาธิตตลาด) ๑ กลุ่ม (ม.๙)
- ออมทรัพย์ (เพื่อการผลิตปุ๋ยอินทรีย์) ๑ กลุ่ม (ม.๙)

๔.๗ จุดเด่นของพื้นที่

เขตตำบลคอกช้าง มีหนองน้ำและลำห้วยหลายแห่ง เหมาะสำหรับเลี้ยงสัตว์ ทำการเกษตร ปลูกป่าชุมชน สวนสาธารณะ และจัดตั้งโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ

๔.๘ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

/๑.๑ ปัญหา...

๑.๑ ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
๑.๒ ปัญหาระบบประปาหมู่บ้าน ประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
๑.๓ ปัญหาไม่มีโทรศัพท์ใช้ในครัวเรือน
๑.๔ ปัญหาโทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอ
๑.๕ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
๑.๖ ปัญหาไฟฟ้ามีไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาต้นทุนการผลิตสูงและคุณภาพการผลิตไม่ดี
๒.๒ ปัญหาขาดการรวมกลุ่ม ไม่มีอำนาจต่อรองที่เข้มแข็ง
๒.๓ ปัญหาขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
๒.๔ ปัญหาขาดการส่งเสริมการผลิตสินค้างทางการเกษตร
๒.๕ ปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำเป็นเหตุให้ประชาชนว่างงาน
๒.๖ ปัญหาการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ปัญหายาเสพติด
๓.๒ ปัญหาชุมชนขาดความเข้มแข็ง ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๓.๓ ปัญหาขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓.๔ ปัญหาครอบครัวและปัญหาความยากจน
๓.๕ ปัญหาการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน
๓.๖ ปัญหาผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
๔.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
๔.๓ ปัญหาในด้านการเปลี่ยนแปลง กฎหมายในการปฏิบัติงาน
๔.๔ ปัญหาขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมีจิตสำนึก
๔.๕ ปัญหารายได้มีไม่เพียงพอที่จะพัฒนาตำบลให้ครบทุกด้านอย่างทั่วถึง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาจากจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕.๒ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
๕.๓ ปัญหาขยะและสิ่งปฏิกูลมูลฝอย

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖.๑ ปัญหาการพัฒนาคุณภาพของเด็กก่อนวัยเรียนและในวัยเรียน
๖.๒ ปัญหาการขาดความรู้รักสามัคคีตามหลักศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของชุมชน
๖.๓ ปัญหาขาดศูนย์การเรียนรู้ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารประจำหมู่บ้าน

๗. ด้านแหล่งน้ำ

๗.๑ ปัญหาขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค

/๗.๒ ปัญหา...

๗.๒ ปัญหาขาดน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง

๗.๓ ปัญหาแหล่งน้ำตื้นเขินจัดเก็บน้ำไม่ได้

๗.๔ ปัญหาแหล่งน้ำไม่ได้รับการพัฒนาและบำรุงรักษา

๗.๕ ปัญหาขาดความรู้ขาดจิตสำนึกในการใช้น้ำให้เกิดประโยชน์

๘. ด้านสาธารณสุข

๘.๑ ปัญหาโรคเอดส์

๘.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๘.๓ ปัญหาไข้เลือดออก

๘.๔ ปัญหาการให้บริการด้านสุขภาพและอนามัย

๘.๕ ปัญหาข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย

๔.๙ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้างถนนคอนกรีต ถนนลูกรัง หรือถนนลาดยางภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านและระหว่างตำบล

๑.๒ ก่อสร้างระบบประปาและจัดหาน้ำประปาบริการให้กับประชาชน

๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๑.๕ ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนเทคโนโลยีทางการเกษตรเพื่อลดต้นทุนและพัฒนาผลิตผล

๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการรวมกลุ่มเพื่อการเกษตร

๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชน

๓. ด้านสังคม

๓.๑ แก้ปัญหายาเสพติดและความปลอดภัยในชีวิต

๓.๒ สร้างชุมชนให้เข้มแข็งโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

๓.๓ แก้ปัญหาความยากจนและปัญหาครอบครัวแตกแยก

๓.๔ แก้ปัญหาการว่างงานและอพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน

๓.๕ พัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๒ เพิ่มอัตรากำลังให้เพียงพอต่อภารกิจหน้าที่ เพื่อการพัฒนาตำบลในทุกๆ ด้าน

๔.๒ เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๓ จัดหาพาหนะอุปกรณ์เครื่องมือให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔.๔ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๕ รัฐควรกระจายอำนาจและจัดสรรรายได้ให้มากกว่านี้

๔.๖ บริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

/๕. ด้านทรัพยากร...

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ แก้ไขปัญหาบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์

๕.๓ แก้ไขปัญหาขยะและสิ่งปฏิกูลมูลฝอย

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖.๑ ให้การสนับสนุนดูแลคุณภาพชีวิตเด็กก่อนวัยเรียนและในวัยเรียน

๖.๒ ส่งเสริมบำรุงรักษา จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๖.๓ ส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชน ให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ศูนย์ข้อมูลข่าวสารและห้องสมุดชุมชน

๗. ด้านแหล่งน้ำ

๗.๑ จัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาแหล่งน้ำเดิมให้เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

๗.๒ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๘. ด้านสาธารณสุข

๘.๑ ป้องกันโรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก โรคฉี่หนู และโรคติดต่อ

๘.๒ ป้องกันและแก้ปัญหาการระบาดของยาเสพติด

๘.๓ ส่งเสริมการให้บริการด้านสาธารณสุขและอนามัยให้ทั่วถึง

๘.๔ ส่งเสริมการให้ข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัยให้กับประชาชน

๘.๕ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนโดยการออกกำลังกาย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้างนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้างยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๕. การสาธารณูปโภค และก่อสร้างอื่น
๖. การสาธารณูปโภค

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. การจัดให้มีและการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๖. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

/๗. การสาธารณสุข...

๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๘. การส่งเสริมกีฬา

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สิน อันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน การรักษาความ ปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ

๔. การผังเมือง

๕. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๖. การควบคุมอาคาร

๗. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๘. จัดให้มี และการควบคุมการฆ่าสัตว์

๙. การควบคุมอาคาร

๑๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัย และทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๓. ให้มีและส่งเสริมเกษตร และกิจการสหกรณ์

๔. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๕. ให้มีตลาด

๖. การท่องเที่ยว

๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๘. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ

๙. การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน

๑๐. ให้มีท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

๕.๕ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๒. การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๓. การจัดการศึกษา

๔. การส่งเสริมการกีฬา

/๕.๖. ด้านการบริการ...

๕.๖ ด้านการบริหารการจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๖. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติ ภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

เมื่อดำเนินการตามภารกิจ ทั้ง ๗ ด้านแล้วสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง และสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนตำบลคอกช้าง ตามข้อ ๔ ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้การดำเนินการตามภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้างจะคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นที่ตั้ง โดยประสานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. ด้านปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

๔. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

/๗. สรุปปัญหา...

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๒ อัตรา (มีคนครอง ๑๔ อัตรา ว่าง ๘ อัตรา) พนักงานครู (ถ่ายโอน) จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ จำนวน ๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๕๓ อัตรา

ตามหนังสือจังหวัดหนองคาย ที่ นค ๐๐๒๓.๒/๔๙๕ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๘ แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่ประสงค์จะทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงในเดือนเมษายน ๒๕๖๘ จัดส่งเอกสารเป็นรูปเล่ม จำนวน ๘ เล่ม ภายในวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๘ เพื่อตรวจสอบและเสนอคณะอนุกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองฯ พิจารณาในวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย และขอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบไปชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ให้คณะอนุกรรมการฯ ทราบ เพื่อประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบ สำหรับเอกสารเฉพาะรายการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ภาระค่าใช้จ่าย แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ และบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง จำนวน ๓๐ ชุด ส่งให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย ภายในวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๘

ประกอบกับแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓) ข้อ ๒ การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น หรือระดับกลาง โดยให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยการกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ อย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา กรณีจะกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญให้สามารถกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ได้ ไม่เกินจำนวน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน หรือ ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน สำหรับการกำหนดฝ่าย ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน...ระดับต้น) กรณีจะกำหนดเป็นกลุ่มงานจะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน โดยตำแหน่งประเภทวิชาการที่จะกำหนดเป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้นต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา

/คู่มือ...

คู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ข้อ ๔.๕ วรรคสอง ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่ง ให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี และข้อ ๑๓ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ระหว่างประกาศใช้บังคับหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องขอความเห็นชอบต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยระบุว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่เท่าใดให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ... และ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง อำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

เพื่อเป็นการปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภาระงาน ที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง จึงมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบ ดังนี้

กำหนดเพิ่ม

๑. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา (สำนักปลัด)

๒. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา (กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)

เปลี่ยนชื่อ พนักงานจ้างทั่วไป

๑. สำนักปลัด

(๑) เดิม ตำแหน่ง พนักงานขับรถน้ำอเนกประสงค์ แก้ไขเป็น พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) จำนวน ๑ อัตรา

(๒) เดิม ตำแหน่ง พนักงานขับรถขยะ แก้ไขเป็น พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) จำนวน ๑ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง จึงมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

/๘.๑ โครงสร้าง...

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานทะเบียนพาณิชย์ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - งานขอกำหนดตำแหน่ง - งานระบบการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน - งานเลื่อนระดับตำแหน่ง - งานสอบวินัยข้าราชการ ๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ อปพร. - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย	๑.สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานทะเบียนพาณิชย์ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - งานขอกำหนดตำแหน่ง - งานระบบการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน - งานเลื่อนระดับตำแหน่ง - งานสอบวินัยข้าราชการ ๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ อปพร. - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด ควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรคต่างๆ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - ส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๙ งานกิจการสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ ฯ การประชุม - งานกำหนดการประชุมสามัญ วิสามัญ - งานติดตามผลตามมติที่ประชุมสภา - งานเลือกตั้งเกี่ยวกับสภา ฯ - งานส่งเสริมความรู้แก่สมาชิกสภา ฯ **๒.กองคลัง** ๒.๑ ฝ่ายงานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด ควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรคต่างๆ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - ส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๙ งานกิจการสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ ฯ การประชุม - งานกำหนดการประชุมสามัญ วิสามัญ - งานติดตามผลตามมติที่ประชุมสภา - งานเลือกตั้งเกี่ยวกับสภา ฯ - งานส่งเสริมความรู้แก่สมาชิกสภา ฯ **๒.กองคลัง** ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

/โครงสร้าง...

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ **๓.กองช่าง** ๓.๑ ฝ่ายงานแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน ทางระบายน้ำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง **๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ **๓.กองช่าง** ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน ทางระบายน้ำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง **๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานติดตามประเมินผลกีฬาเยาวชน - งานพัฒนาเทคนิคการกีฬา - งานจัดการแข่งขันกีฬาเยาวชน ประชาชน - งานสำรวจสถิติเด็กและเยาวชนด้านกีฬา **๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท - ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและเกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานติดตามประเมินผลกีฬาเยาวชน - งานพัฒนาเทคนิคการกีฬา - งานจัดการแข่งขันกีฬาเยาวชน ประชาชน - งานสำรวจสถิติเด็กและเยาวชนด้านกีฬา **๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท - ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและเกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง โดยได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างเป็นจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้างด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

/กรอบ...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘)
องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง อำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต.								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถน้ำอเนกประสงค์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๘	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	กองคลัง								
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม (๑)	**๓๐**	**๓๐**	**๓๑**	**๓๑**	**-**	**+๑**	**-**	

/ที่...

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง								
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ก.อบต.สรรหา
๓๐	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
๓๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๕	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๓๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ก.อบต.สรรหา
๓๗	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านคอกช้าง								
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอการจัดสรร*
๔๑	ครู	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านเหมือดแอ่								
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอการจัดสรร*
๔๔	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดโพธิ์ศรีสมพร								
๔๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอการจัดสรร*
๔๗	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๔๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม (๒)	**๑๙**	**๒๖**	**๒๗**	**๒๗**	**+๗**	**+๑**	**-**	
	รวม (๑) + (๒)	**๔๙**	**๕๖**	**๕๘**	**๕๘**	**+๗**	**+๒**	**-**	

*** ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

/๙. ภาระค่าใช้จ่าย...

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช่จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๗๖,๐๔๐	๗๙๖,๔๔๐	(๔๗,๓๘๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	(๔๐,๒๖๐)
	สำนักปลัด อบต.																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	(๑๘,๘๔๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	(๒๐,๔๔๐)
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๘,๕๒๐)
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่าง
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๓๙๙,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๔๑๓,๑๖๐	๔๒๖,๔๘๐	๔๓๙,๖๘๐	(๓๓,๓๑๐)
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๑	๒๒๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๔๔๐	๒๕๔,๒๘๐	(๑๘,๘๒๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๓,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๑๒๐	๑๘๗,๓๒๐	๑๙๔,๘๘๐	(๑๔,๔๓๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๖๐,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๗๓,๔๐๐	๑๘๐,๓๖๐	(๑๓,๓๕๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถน้ำอเนกประสงค์)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	คนงานประจำรถขยะ		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)*๓
๑๘	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	คนงาน		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)*๓

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช่จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง																		
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	(๔๑,๕๕๐)
๒๑	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๒๒	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	(๑๓,๒๓๐)
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๒,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๑๖๐	๒๐๘,๒๐๐	๒๑๖,๖๐๐	(๑๖,๐๓๐)
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๔๘๐	๑๗๘,๔๔๐	๑๘๕,๖๔๐	(๑๓,๗๔๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๒๙	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ก.อบต.สรรหา
๓๐	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
๓๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑		-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	(๒๕,๖๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๑,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๘,๘๐๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๙๓,๔๔๐	(๑๔,๓๒๐)
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๖๘,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๐๘๐	๑๘๒,๑๖๐	๑๘๙,๔๘๐	(๑๔,๐๒๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๕	คนงาน		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)*๓
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
๓๖	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ก.อบต.สรรหา
๓๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	(๒๑,๗๑๐)
๓๘	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่าง
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช่จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	
	ศพด.บ้านคอกช้าง																		
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	รอการจัดสรร
๔๑	ครู		๓	๒	-	-	๓	๓	๓	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก		๑	-	๔๖,๖๒๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๕๓,๑๐๐	๕๙,๘๒๐	๖๖,๗๘๐	
	ศพด.บ้านเหมือดแอ่																		
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	รอการจัดสรร
๔๔	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก		๒	๒	๔๖,๖๒๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๕๗,๖๖๐	๖๙,๑๘๐	๘๑,๐๖๐	อุดหนุน ๑๘,๘๐๐
	ศพด.วัดโพธิ์ศรีสมพร																		
๔๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	รอการจัดสรร
๔๗	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๔๖,๖๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๕๓,๑๐๐	๕๙,๘๒๐	๖๖,๗๘๐	อุดหนุน ๙,๔๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๔๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	ว่าง
(๔)	**รวม**		**๕๘**	**๔๓**	**๑๐,๒๗๙,๙๘๐**	**๔๑๔,๐๐๐**	**๕๖**	**๕๘**	**๕๘**	**+๗**	**+๒**	-	๙๗๙,๒๖๐	๑,๐๖๖,๒๐๐	๓๘๕,๔๔๐	๑๑,๖๗๓,๒๔๐	๑๒,๗๓๙,๔๔๐	๑๓,๑๒๔,๘๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															**๑,๗๕๐,๙๘๖**	**๑,๙๑๐,๙๑๖**	**๑,๙๖๘,๗๓๒**	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															**๑๓,๔๒๔,๒๒๖**	**๑๔,๖๕๐,๓๕๖**	**๑๕,๐๙๓,๖๑๒**	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															**๒๙.๓๒**	**๓๐.๔๘**	**๒๙.๙๐**	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															**๔๕,๗๘๑,๗๗๒**	**๔๘,๐๗๐,๘๖๑**	**๕๐,๔๗๔,๔๐๔**	

คำชี้แจงงบประมาณที่ใช้ในการคำนวณแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง อำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย

ปีงบประมาณ (๑)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ (๒)	คิดร้อยละ ๔๐ (๓)	ค่าใช้จ่ายบุคคล (๔)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (๕)	รวม (๖)	คิดเป็นร้อยละ (๗)
๒๕๖๗	๔๕,๗๘๑,๗๗๒	๑๘,๓๑๒,๗๐๘	๑๑,๖๗๓,๒๔๐	๑,๗๕๐,๙๘๖	๑๓,๔๒๔,๒๒๖	๒๙.๓๒
๒๕๖๘	๔๘,๐๗๐,๘๖๑	๑๙,๒๒๘,๓๔๔	๑๒,๗๓๙,๔๔๐	๑,๙๑๐,๙๑๖	๑๔,๖๕๐,๓๕๖	๓๐.๔๘
๒๕๖๙	๕๐,๔๗๔,๔๐๔	๒๐,๑๘๙,๗๖๑	๑๓,๑๒๔,๘๘๐	๑,๙๖๘,๗๓๒	๑๕,๐๙๓,๖๑๒	๒๙.๙๐

หมายเหตุ (๑) กรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

(๒) งบประมาณรายจ่ายประจำปีตามข้อบัญญัติของปีนั้น (กรณียังไม่จัดทำข้อบัญญัติให้ใช้ข้อบัญญัติปีก่อนหน้าคูณ ๕%)
ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๔๓,๖๐๑,๖๘๘ บาท

(๓) คิดจาก (๒) คูณด้วย ๔๐%

(๔) คิดจาก ค่าใช้จ่ายพนักงานส่วนตำบล + ค่าใช้จ่ายพนักงานจ้าง

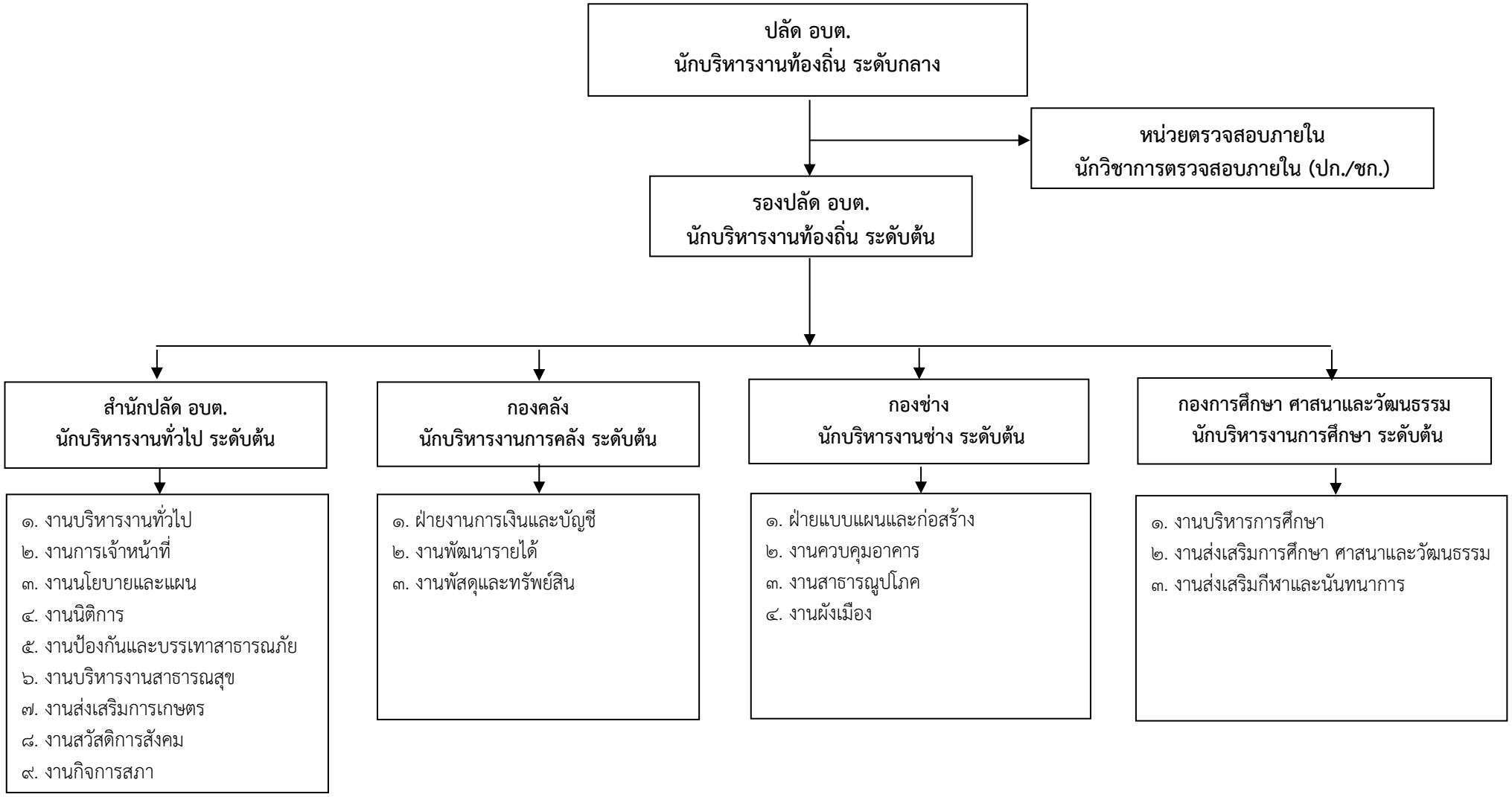
(๕) คิดจาก (๔) คูณด้วย ๑๕%

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

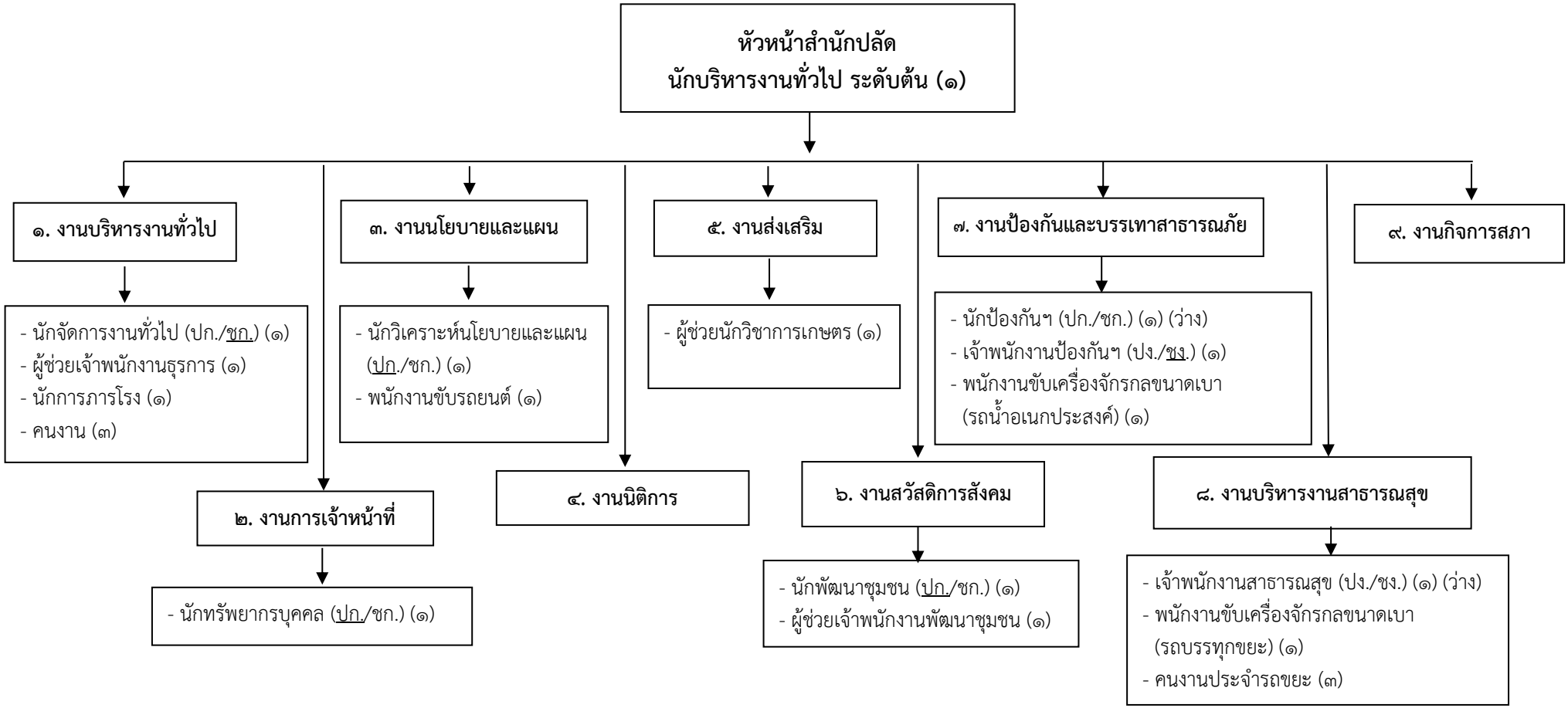
(๗) คิดจาก (๖) หาร (๒) คูณ ๑๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง

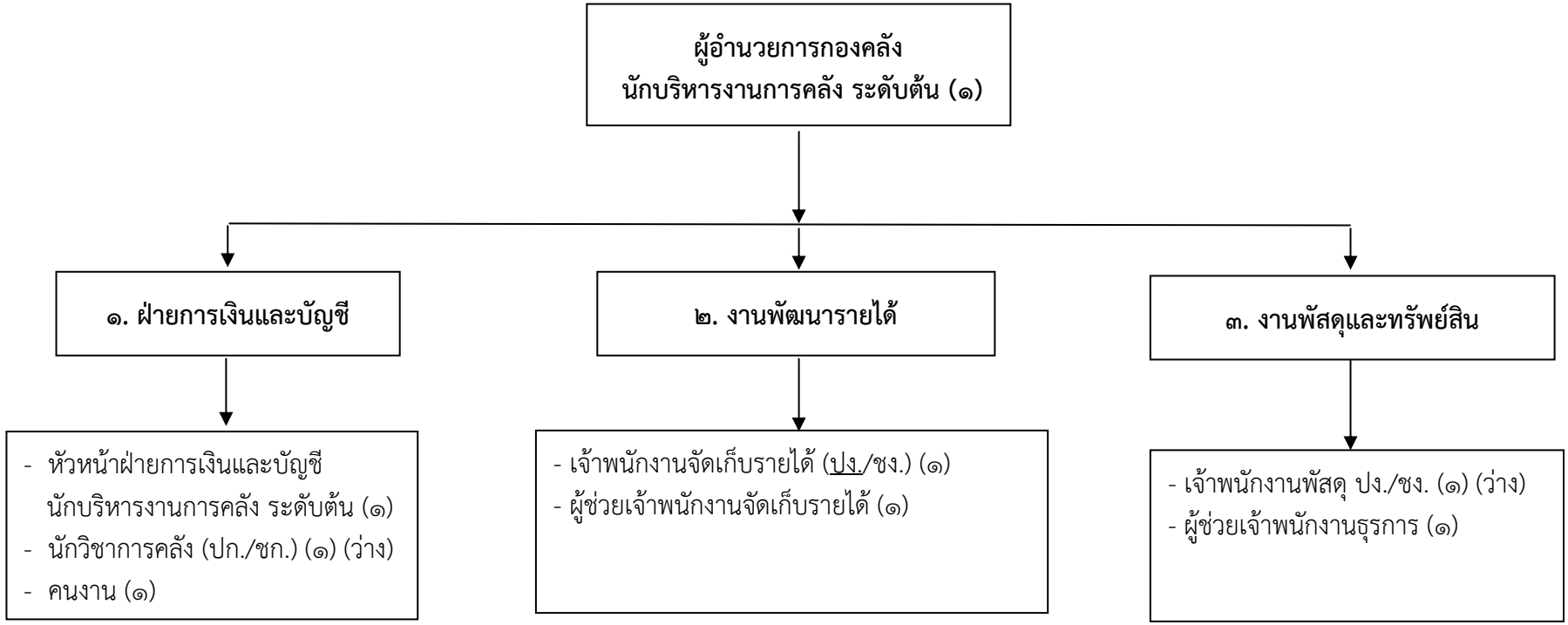


โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง



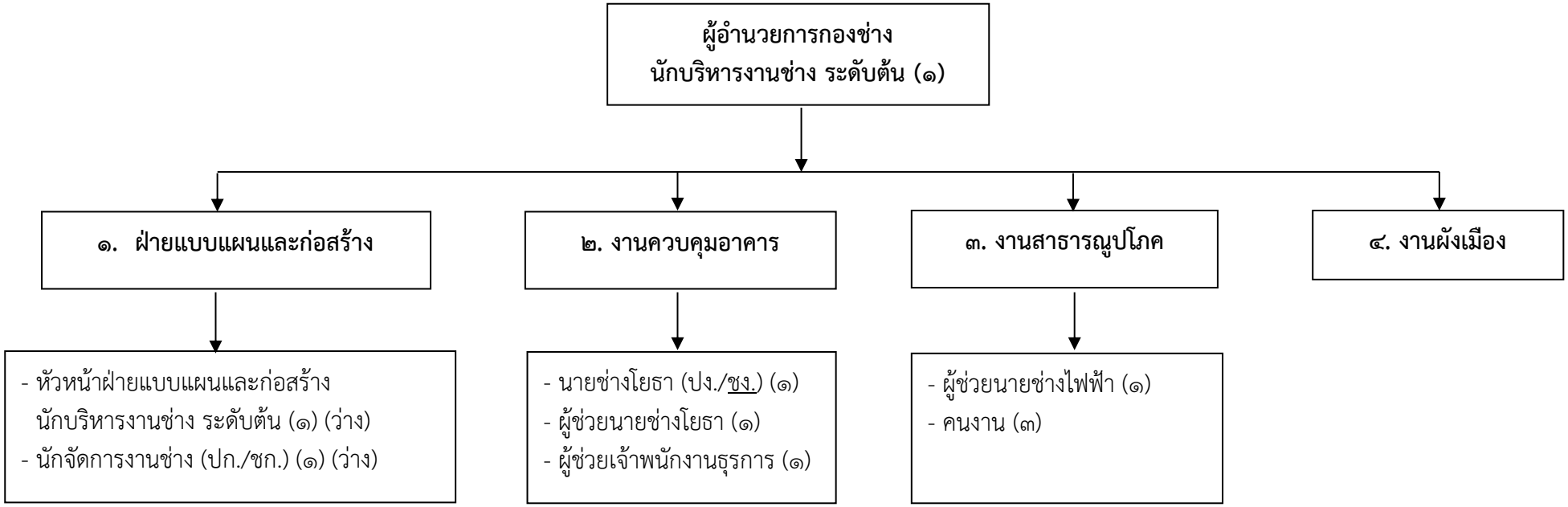
ระดับ / จำนวน	อำนวยการสูง	อำนวยการกลาง	อำนวยการต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	**รวม**
ปัจจุบัน	-	-	๑	-	-	๑	๓	-	๑	๑	๔	๙	**๒๐**
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๑	-	-	๑	๔	-	๑	๑	๔	๙	**๒๑**

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง



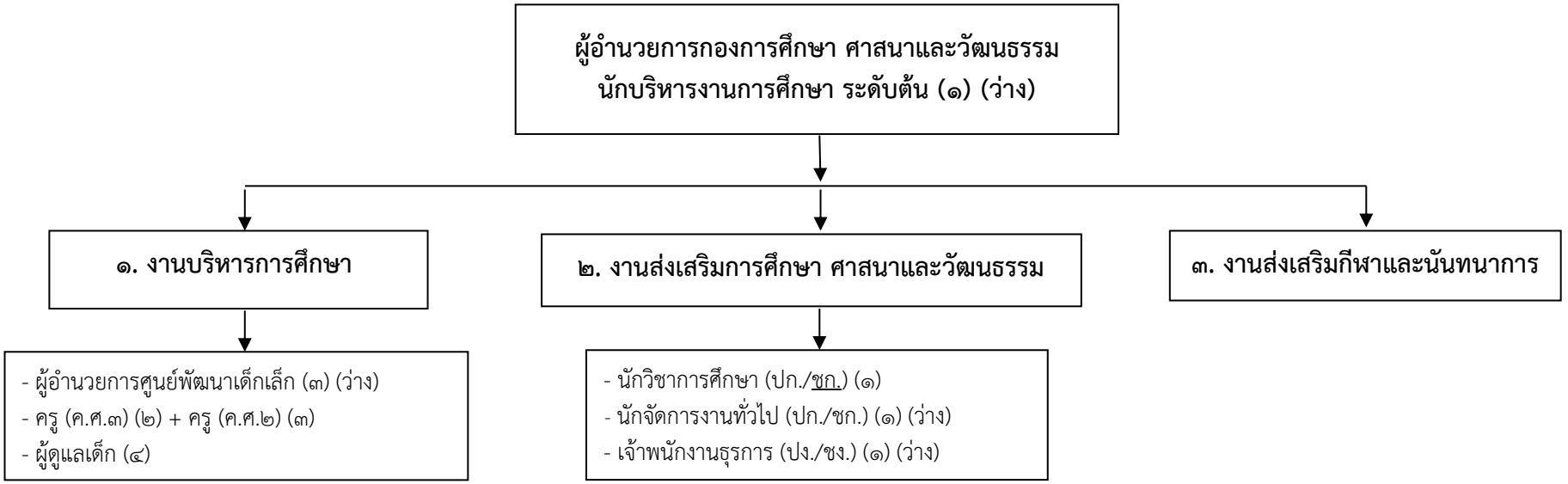
ระดับ / จำนวน	อำนวยการสูง	อำนวยการกลาง	อำนวยการต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ/ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	**รวม**
ปัจจุบัน	-	-	๒	-	-	๑	-	๒	๒	๑	**๘**
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๒	-	-	๑	-	๒	๒	๑	**๘**

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง



ระดับ / จำนวน	อำนวยการสูง	อำนวยการกลาง	อำนวยการต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ/ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	**รวม**
ปัจจุบัน	-	-	๒	-	-	๑	-	๑	-	๓	๓	**๑๐**
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๒	-	-	๑	-	๑	-	๓	๓	**๑๐**

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง

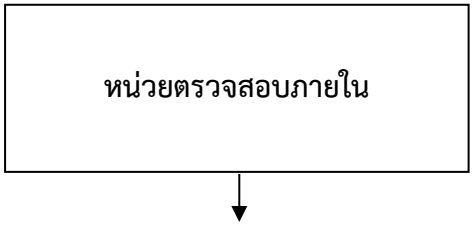


ระดับ / จำนวน	อำนวยการสูง	อำนวยการกลาง	อำนวยการต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	**รวม**
ปัจจุบัน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	**๓**
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	**๔**

รับเงินอุดหนุน

ระดับ / จำนวน	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู คศ.๒	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	๓	๕	-	๔	-	**๑๒**
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๓	๕	-	๔	-	**๑๒**

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง



พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)

ระดับ / จำนวน	อำนวยการสูง	อำนวยการกลาง	อำนวยการต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	**รวม**
ปัจจุบัน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	**๑**
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	**๑**

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางรัตยา ธรรมวัตร	ป.โท	๖๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖๘,๕๖๐ (๔๗,๓๘๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๓๖,๕๖๐
๒	นายธีรเดช นันทะมีชัย	ป.ตรี	๖๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
สำนักปลัด อบต.												
๓	นางลำใย คำสุนันท์	ป.โท	๖๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๔	นางสาวสุตชาดา ดีสัตถา	ป.โท	๖๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๖๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๕	นางสาวสุภาพร อุตทะคะวาปี	ป.ตรี	๖๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๖๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐x๑๒)			๒๒๖,๐๘๐
๖	นางสาวณัฐวดี นามบุปผา	ป.โท	๖๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๖๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๗	นางสาวอัญชลี วิจิตรปัญญา	ป.ตรี	๖๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๖๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๘	-	-	-	-	-	๖๙-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง ๓๕๕,๓๒๐
๙	จ่าเอกพลวัฒน์ สาศรีรัตน์	ป.ตรี	๖๙-๓-๐๑-๔๘๑๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๖๙-๓-๐๑-๔๘๑๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๙๙,๗๒๐ (๓๓,๓๑๐x๑๒)	-	-	๓๙๙,๗๒๐
๑๐	-	-	๖๙-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๖๙-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง ๒๙๗,๙๐๐
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>												
๑๑	นางสาวสวรรค์ โอคภูมิ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๒๒๕,๘๔๐ (๑๘,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๕,๘๔๐
๑๒	นายวิทยา ภูมี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๓,๑๖๐ (๑๔,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๗๓,๑๖๐
๑๓	นางอมร สุทธิอาศัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๖๐,๒๐๐ (๑๓,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๐,๒๐๐
๑๔	นายสถิตย์ ชัยคำหาญ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>												
๑๕	นายไชยา สิมมาหลวง	ม.๖	-	พนักงานขับรถน้ำอเนกประสงค์	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถน้ำอเนกประสงค์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายสมคิด ชาธิรัตน์	ม.๓	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายสุรัตน์ชัย ใสสะอาด	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายวิรัตน์ บุญกอง	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายสุพจน์ ม้วยผา	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายอัมพร อาจน์วงษา	ป.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายสมบัติ ใสสะอาด	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายศักดา สิงห์ศิลป์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายถาวร ศรีชมภู	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๒๔	นางสาวกัลชนา พรมนิวาส	ป.โท	๖๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๐,๖๐๐
๒๕	นางสาวฐิติพร ธาตุวิสัย	ป.ตรี	๖๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๐,๖๔๐
๒๖	-	-	๖๙-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๖๙-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง ๓๕๕,๓๒๐
๒๗	นางสาวทวีพร ณ หนองคาย	ปวส.	๖๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๕๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐x๑๒)	-	๕๕x๑๒	๑๕๙,๔๒๐
๒๘	-	-	๖๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง ๒๙๗,๙๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>												
๒๙	นางสาววันเพ็ญ แสงศรี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๒,๓๖๐ (๑๖,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายประสงค์ สลักษร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๔,๘๘๐ (๑๓,๗๔๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>												
๓๑	นางอุไรวรรณ สลักษร	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
๓๒	นายเอกพงษ์ พงษา	ป.ตรี	๖๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๓๓	-	-	๖๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๖๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐
๓๔	-	-	๖๙-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๖๙-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง ๓๕๕,๓๒๐
๓๕	นายเดช บุญจันทร์	ป.ตรี	๖๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐x๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>												
๓๖	นายเสกสรร บูรณะสุทธิ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๑,๘๔๐ (๑๔,๓๒๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๘๔๐
๓๗	นายอนุชา สุกใส	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑,๗๘๕x๑๒	๑๕๙,๔๒๐
๓๘	นายรัตนชัย จักรทองดี	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๘,๒๔๐ (๑๔,๐๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๒๔๐
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>												
๓๙	นายสัมฤทธิ์ เขียวสี	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายทองคำ จี้กระโทก	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายสุชาติ คนชาญ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๔๒	-	-	๖๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๔๓	นางสาวสมปรารถนา พรหมสูตร	ป.โท	๖๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๖๐,๕๒๐ (๒๑,๗๑๐x๑๒)	-	-	๒๖๐,๕๒๐
๔๔	-	-	-	-	-	๖๙-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง ๓๕๕,๓๒๐
๔๕	-	-	๖๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่าง ๒๙๗,๙๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคอกช้าง												
๔๖	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	**รอการจัดสรร**
๔๗	นางสาวปารวี คำพิสัย	ป.โท	๖๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๕	ครู คศ. ๓	-	๖๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๕	ครู คศ. ๓	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๔๘	นางกชพร ชาภักดี	ป.ตรี	๖๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๖	ครู คศ. ๓	-	๖๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๖	ครู คศ. ๓	-				งบอุดหนุน
๔๙	นางสุมาลี เอกวงษา	ป.ตรี	๖๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๙	ครู คศ. ๒	-	๖๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๙	ครู คศ. ๒	-	-	-	-	งบอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>												
๕๐	นางนริศรา เศษสวย	ป.ตรี	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๙,๔๒๐ (๑๓,๒๘๕x๑๒)	-	-	งบอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหมือดแอ่												
๕๑	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	**รอการจัดสรร**
๕๒	นางสุภาพร สีหาคุณ	ป.โท	๖๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๗	ครู คศ. ๒	-	๖๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๗	ครู คศ. ๒	-	-	-	-	งบอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>												
๕๓	นางลำดวน พันธ์ชัย	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๙,๔๒๐ (๑๓,๒๘๕x๑๒)	-	-	งบอุดหนุน ๙,๔๐๐
๕๔	นางสาวเบญจมาภรณ์ นาคน้อย	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	งบอุดหนุน ๙,๔๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรีสมพร												
๕๕	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	**รอการจัดสรร**
๕๖	นางวรารักษ์ สีหาจักร์	ป.ตรี	๖๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๘	ครู คศ. ๒	-	๖๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๘	ครู คศ. ๒	-	-	-	-	งบอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>												
๕๗	นางสมร บุตรแก้ว	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๙,๔๒๐ (๑๓,๒๘๕x๑๒)	-	-	งบอุดหนุน ๙,๔๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๕๘	-	-	๖๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๖๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง ๓๕๕,๓๒๐

*** ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณ หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑๒.๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร

(๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๒ หลักสูตร

(๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

(๔) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

(๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๑๒.๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ

(๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

(๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริหารประชาชน และการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

(๔) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

(๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

(๖) สนับสนุนให้มีจัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงาน และทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

(๗) จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑๒.๓ การพัฒนาพนักงานจ้าง

(๑) จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการให้บริการ ประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

(๓) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

/๑๒.๔ การพัฒนา...

๑๒.๔ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือเปลี่ยนสายงาน

(๑) จัดให้มีการปฐมนิเทศ และการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

(๒) จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับมอบหมายจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง

(๓) จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ ราชการเป็นระยะเพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอ

๑๒.๕ การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐของตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) ที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกช้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักตามมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก