



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๓

ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก
อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๒
ภาคผนวก	
- การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น	
- สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (หน้าอนุมัติ)	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

๒.๙ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม และสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ตามประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสินค้าเกษตรได้มาตรฐาน/อาหารมีความปลอดภัย ยุทธศาสตร์การพัฒนาผ่านเกณฑ์มาตรฐานเมืองน่าอยู่ และยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวชั้นนำของจังหวัด และภูมิภาค ASEAN

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติ คณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลไรโคก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้อง จัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณา ว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินงานอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาก งานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่ กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงการปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดในกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตมภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จำทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลปัญหาความต้องการของประชาชน ทั้งในเชิงปริมาณ ใช้วิธีการสำรวจโดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการประชุมประชาคมหมู่บ้าน พบปัญหาและความต้องการสามารถระบุรายละเอียดของสภาพปัญหา เพื่อดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และนำมาดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นพื้นฐานที่ประชาชนในพื้นที่ต้องการที่แท้จริงของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลไรโคกได้ดังนี้

๑. ปัญหาขยะ

- ต้องการให้มีถังขยะประจำบ้าน, รถจัดเก็บขยะ, ที่กำจัดขยะชุมชน

๒. ไฟฟ้าสาธารณะ

- ต้องการให้มีการซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะที่ชำรุดและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มเติม
- ขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่

๓. ปรับปรุงระบบประปาตำบล

- ต้องการให้มีการขยายเขตบริการน้ำประปาให้ครอบคลุมพื้นที่
- ต้องการให้มีแหล่งเก็บน้ำดิบสำรองให้เพียงพอต่อความต้องการใช้น้ำในหน้าแล้ง

๔. การขุดลอกคูคลอง

- ต้องการให้มีการขุดลอกคูคลองและลอกรางระบายน้ำสายที่ตื้นเขิน ตลอดจนมีการตาดคอนกรีต

๕. การทำถนนและซ่อมแซมถนน

- ต้องการให้มีการปรับปรุงถนนสายที่ชำรุด ให้มีสภาพใช้งานได้ดี ลาดยางแอสฟัลติกหรือเทคอนกรีต ขยายไหล่ทาง พร้อมทำรางระบายน้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วมขัง

๖. สนามเด็กเล่น สถานที่ออกกำลังกาย

- ต้องการให้มีสนามเด็กเล่น สถานที่ออกกำลังกายของชุมชน และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๗. ปัญหาสาธารณสุข

- ต้องการให้มีการฉีดพ่นหมอกควันป้องกันโรคไข้เลือดออกและใส่ทรายอะเบทให้บ่อยครั้งขึ้น

- ต้องการให้มีการบริการสาธารณสุขด้านสาธารณสุข เช่น ห้องน้ำสาธารณะ การออกหน่วยเคลื่อนที่ตรวจเยี่ยมผู้ป่วย การตรวจสุขภาพ

๘. ปัญหาอื่น ๆ

- ความสะอาดของชุมชน
- ปัญหาเสพติด
- การปลูกต้นไม้ภายในชุมชน
- ซ่อมแซมที่พักอาศัย
- ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ
- ส่งเสริมการรวมกลุ่มสหกรณ์
- ส่งเสริมความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพ
- ส่งเสริมความเข้มแข็งของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)
- การป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย
- ส่งเสริมการท่องเที่ยว การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

“ไรโคกเป็นชุมชนน่าอยู่ มีวิถีชีวิตเรียบง่ายตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแหล่งผลิตอาหารปลอดภัย แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญา ประเพณีท้องถิ่น และแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ชื่อนำของ ASEAN” ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑.๑ ยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาสินค้าเกษตรได้มาตรฐาน/อาหารมีความปลอดภัย
๒. การพัฒนาผ่านเกณฑ์มาตรฐานเมื่อน่าอยู่
๓. การพัฒนาการท่องเที่ยวชั้นนำของจังหวัด และภูมิภาค ASEAN

๑.๒ เป้าประสงค์

๑. สินค้าเกษตร/อาหารได้มาตรฐานอาหารได้มาตรฐานความปลอดภัย ตามเกณฑ์นานาชาติ
๒. ตำบลไรโคกผ่านเกณฑ์มาตรฐานเมื่อน่าอยู่
๓. ตำบลไรโคกเป็นพื้นที่เป้าหมายการท่องเที่ยวของคนในประเทศและภูมิภาค ASEAN

๑.๓ ตัวชี้วัด

๑. อาหารปลอดภัยในระดับมาตรฐานนานาชาติ
๒. หมู่บ้าน ชุมชน น่าอยู่
๓. แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ นักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

๑.๔ ค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละของการผลิตสินค้าเกษตร อาหารและ อุตสาหกรรมเกษตรที่ปลอดภัยได้มาตรฐาน/ร้อยละ ๕
๒. ร้อยละจัดหาและปรับปรุงซ่อมแซมแหล่งน้ำให้มี ปริมาณและคุณภาพเหมาะสมกับการเกษตร/ร้อยละ ๕

๓. ร้อยละส่งเสริมการตลาดสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์แปรรูปทั้งในและต่างประเทศ/ร้อยละ ๕
๔. ร้อยละของเกษตรกร และส่งเสริมให้เกษตรกรลดการใช้ปุ๋ยเคมี โดยใช้ปุ๋ยชีวภาพ/จุลินทรีย์ทดแทนการใช้ปุ๋ยเคมี/ร้อยละ ๒๐
๕. ร้อยละการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมป้องกันการรุกราน ล่าคลอง ป่าไม้และภูเขา/ร้อยละ ๕
๖. ร้อยละเสริมสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน/ร้อยละ ๕
๗. ร้อยละเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนความเข้มแข็งของสังคมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน/ร้อยละ ๕
๘. ร้อยละส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ/ร้อยละ ๕
๙. ร้อยละการอนุรักษ์ภูมิปัญญา ประเพณีท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมไทยที่เป็นอัตลักษณ์ที่ดึงดูด/ร้อยละ ๕
๑๐. ร้อยละพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ภูมิทัศน์ และกิจกรรม โดยอาศัยต้นทุนทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และธรรมชาติ/ร้อยละ ๕

ความปลอดภัย

- ระดับความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด/ระดับ ๕
- ระดับคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักการจับกุมผู้กระทำความผิด/ระดับ ๕
- ระดับความสำเร็จการแก้ไขปัญหาเสพติด/ระดับ ๕

ธรรมาภิบาล

- ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ/ร้อยละ ๘๕
- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศูนย์บริการร่วม/ระดับ ๕
- ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต/ระดับ ๕

ความสะอาด

- ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม/ระดับ ๕

วัฒนธรรม

- ร้อยละของวัฒนธรรมประเพณีที่ได้ดำเนินการอนุรักษ์/ร้อยละ ๑๐๐
- จำนวนประเพณี/กิจกรรมที่ยกระดับไปสู่นานาชาติ/ ๕ กิจกรรม

คุณภาพชีวิต

- ร้อยละหมู่บ้านผ่านเกณฑ์หมู่บ้านพอเพียง/ร้อยละ ๑๐๐
- ระดับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาสังคม/ระดับ ๕
- ระดับความสำเร็จรายได้ตามเกณฑ์ จปฐ./ระดับ ๕
- ระดับความสำเร็จของกระบวนการดำเนินงานสุขภาพดีวิถีเพชร/ระดับ ๕

- ร้อยละที่เพิ่มขึ้นจากรายได้การท่องเที่ยว/ร้อยละ ๓
- ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว/ร้อยละ ๓

- ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ/ร้อยละ ๓
- ร้อยละของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา/ร้อยละ ๒๐
- อันดับของเมืองนำเที่ยวของ ASEAN ไม่เกินอันดับ ๑๐ ของกลุ่ม ASEAN

๑.๕ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

๑. ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตร อาหารและ อุตสาหกรรมเกษตรที่ปลอดภัยได้มาตรฐาน และลดต้นทุนการผลิต
๒. จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำให้มีปริมาณและคุณภาพเหมาะสมกับการเกษตร
๓. ส่งเสริมการตลาดสินค้าเกษตร และผลิตภัณฑ์ แปรรูปทั้งในและต่างประเทศ
๔. เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการเกษตรแก่เกษตรกร และส่งเสริมให้เกษตรกรลดการใช้ปุ๋ยเคมี โดยใช้ปุ๋ยชีวภาพ/จุลินทรีย์ ทดแทนการใช้ปุ๋ยเคมี
๕. พัฒนาเส้นทางคมนาคมสำหรับขนส่งผลผลิตทางการเกษตร/อาหารที่สะดวก รวดเร็ว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

๑. พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมป้องกันการรุกราน ล้ำคลอง ป่าไม้และภูเขา
๒. เสริมสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๓. เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ความเข้มแข็งของสังคมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ
๕. สร้างสุขภาพใจได้แนวคิดสุขภาพดีวิถีเพชร
๖. การอนุรักษ์ภูมิปัญญา ประเพณีท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมไทยที่เป็นอัตลักษณ์ที่ดึงดูด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

๑. ส่งเสริมให้ตำบลไรโคกเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ของกลุ่มครอบครัว กลุ่มผู้ชื่นชอบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบความปลอดภัยและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว
๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ภูมิทัศน์และกิจกรรมโดยอาศัยต้นทุนทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และธรรมชาติ

๑.๖ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาสินค้าเกษตรได้มาตรฐาน/อาหารมีความปลอดภัย
๒. พัฒนาผ่านเกณฑ์มาตรฐานเมืองน่าอยู่
๓. พัฒนาการท่องเที่ยวชั้นนำของจังหวัด และภูมิภาค ASEAN

๑.๗ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์ทุกยุทธศาสตร์มีความเกี่ยวเนื่องกันในทางปฏิบัติอยู่แล้ว เพราะทุกส่วนของการพัฒนาต้องมีการบูรณาการร่วมกันไปจะพัฒนาเพียงด้านใดด้านหนึ่ง คงจะไม่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ ดังนั้นการพัฒนาจะต้องพัฒนาทุกด้านไปพร้อมๆกัน

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ได้ดำเนินการพัฒนาตำบลในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

- สนับสนุนงบประมาณให้กลุ่มอาชีพที่มีอยู่เดิม ให้มีเงินทุนหมุนเวียนมากขึ้น เช่น กลุ่มเลี้ยงสัตว์ กลุ่มทำตาลโตนด และส่งเสริมกลุ่มอาชีพใหม่ๆ
- ส่งเสริมกลุ่มออมทรัพย์ และสถาบันการเงินในตำบล
- ส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP)

๒. การดำเนินงานด้านสังคม

- การจัดแข่งขันกีฬาเยาวชน เพื่อให้เยาวชนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ห่างไกลยาเสพติด
- จัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน และประชาคมตำบล
- จัดสรรเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้แก่ผู้ป่วยเอดส์ และเด็กด้อยโอกาส
- ส่งเสริมกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ, กิจกรรมวันรักผู้สูงอายุ
- ส่งเสริมกิจกรรมของเยาวชน
- ส่งเสริมการเตรียมพร้อมสู่ประชาคม ASEAN

๓. การดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้ได้มาตรฐาน
- ประสานขอสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ในกิจกรรมที่เกินความสามารถของ อบต.
- พัฒนาระบบประปา
- ปรับปรุงไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้า
- พัฒนาระบบชลประทาน

๔. การดำเนินงานด้านแหล่งน้ำ

- ขุดคลองคูส่งน้ำเพื่อใช้ประโยชน์ด้านการเกษตร
- ปรับปรุงคูคลองที่มีอยู่เดิมให้ใช้งานได้ดีขึ้น

๕. การดำเนินการด้านสาธารณสุข

- สนับสนุนงบประมาณในการรณรงค์การป้องกันโรคไข้เลือดออก
- ส่งเสริมการเล่นกีฬา และจัดแข่งขันกีฬาเยาวชน
- สนับสนุนงบประมาณในการจ้างผู้สอนเต้นแอโรบิก
- สนับสนุนงบประมาณในการรณรงค์การป้องกันโรคเอดส์
- สนับสนุนชมรมสร้างเสริมสุขภาพ

๖. การดำเนินงานด้านการเมือง การบริหาร

- ให้ความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของ อบต. แก่ประชาชนโดยจัดเวทีประชาคม อบต.พบประชาชน, อบต.สัญจร และจัด อบต. เคลื่อนที่
- อบรมให้ความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล และสมาชิก อบต. ในเรื่องการบริหารงานของ อบต.

- ให้บริการประชาชนที่มาติดต่อ ได้รับความสะดวกและรวดเร็ว

- จัดหาพื้นที่เพื่อใช้ในกิจการของ อบต.
- จัดทำตู้รับฟังความคิดเห็น เรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ของประชาชน สายด่วนและเว็บไซต์

๗. การดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- จัดให้มีการทำบุญในพิธีทางศาสนาในวันสำคัญต่างๆ
- ส่งเสริมด้านประเพณีวัฒนธรรม โดยการร่วมทำกิจกรรมด้านประเพณีศาสนา เช่น งานแห่เทียนเข้าพรรษา ประเพณีสงกรานต์ ลอยกระทง และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- จัดกิจกรรมส่งเสริมวันผู้สูงอายุในช่วงวันสงกรานต์
- ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาการ ด้านภาษาอังกฤษ ร้องรับการเปิดสู่ ASEAN
- กิจกรรมสร้างความรู้สู่ผู้ปกครองของเด็ก ศพด.ตำบลไรโคก

๘. การดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- รณรงค์การรักษาความสะอาดภายในชุมชนในช่วงวันสำคัญต่างๆ
- พัฒนาสภาพแวดล้อมในชุมชนทุก ๆ เดือน
- ส่งเสริมการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศน์
- ส่งเสริมกิจกรรมปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

- การให้ความร่วมมือของประชาชน
- งบประมาณที่มีไม่เพียงพอ

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ได้ดำเนินการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์จังหวัดเพชรบุรี เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน เพื่อให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นไปทางเดียวกัน ในเป้าหมายที่ว่า “ไรโคกเป็นชุมชนน่าอยู่ มีวิถีชีวิตเรียบง่ายตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแหล่งผลิตอาหารปลอดภัย แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาและประเพณีท้องถิ่น และแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ชั้นนำของ ASEAN”

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ซึ่งในพื้นที่ที่มีจุดแข็งที่ประชาชนส่วนใหญ่ยังให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมกับทาง อบต. และมีส่วนร่วมในการที่จะพัฒนาพื้นที่ตำบลไรโคก ให้มีความเจริญก้าวหน้า

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น เป็นสิ่งที่ อบต. จะใช้อำนาจตามกฎหมายดังกล่าว เข้าไปดำเนินการกิจการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนซึ่งสามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗) (๑)
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘) (๑)
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘) (๒)
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘) (๓)
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖) (๔)
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖) (๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗) (๖)
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗) (๓)
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘) (๔)
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖) (๑๐)
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖) (๒)
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖) (๕)
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖)(๑๔)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗) (๔)
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘) (๘)
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘) (๑๓)
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖) (๓)

- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖) (๑๗)

- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖) (๒๘)
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่ เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘) (๖)
 - (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘) (๕)
 - (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘) (๗)
 - (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘) (๑๐)
 - (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘) (๑๒)
 - (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘) (๑๑)
 - (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖) (๖)
 - (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖) (๗)
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่ เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗) (๗)
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗) (๒)
 - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗) (๑๒)
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗) (๘)
 - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗) (๕)
 - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖) (๙)
 - (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗) (๑๘)
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕) (๓)
 - (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗) (๙)
 - (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖) (๑๖)
 - (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗) (๓)
 - (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗) (๑๖)

ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์ การพัฒนา โดยใช้หลัก (SWOT Analysis) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ศักยภาพ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. บุคลากรมีศักยภาพ มีทัศนคติที่ดีและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน
๒. มีความพร้อมในการวางแผนและประสานกับผู้นำชุมชน ประชาชน ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง
๓. ได้รับความร่วมมือจากผู้นำชุมชน และประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มกำลัง
๔. นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีความจริงใจในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานขององค์กร ทำงานอย่างโปร่งใส เปิดโอกาสให้ตรวจสอบ ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน
๕. มีผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่อย่างเพียงพอ
๖. มีสภาพทางภูมิศาสตร์และทรัพยากรของท้องถิ่นที่เหมาะสมแก่การพัฒนาอาชีพเกษตร
๗. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการบริหารงาน มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ผู้นำชุมชนและประชาชน

จุดอ่อน (Weak = W)

๑. บุคลากรมีจำนวนน้อยกว่าปริมาณงานและภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ
๒. ข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เงินอุดหนุนจากรัฐไม่แน่นอน และไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับปัญหาความต้องการและภารกิจหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่อประชาชนในพื้นที่
๓. มีข้อจำกัดด้านระเบียบ กฎหมายในการดำเนินภายใต้อำนาจหน้าที่ของ อบต. ทำให้การดำเนินงานไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการประชาชน

โอกาส (Opportunity = O)

๑. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำการประเมินมุ่งเน้นการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาเป็นเกณฑ์ในการประเมิน
๒. การบูรณาการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทำให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. การพัฒนาการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่น, การเพิ่มการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาล จะช่วยให้การพัฒนาสำเร็จตามเป้าหมาย
๔. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาของจังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนต่อการพัฒนาในแง่ของงบประมาณการดำเนินงาน

อุปสรรค (Threat = T)

๑. ขาดการสนับสนุนเทคโนโลยีในการบริหารจัดการและระบบข้อมูลที่ทันสมัย
๒. การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับประเทศทำให้การพัฒนาล่าช้าและไม่บรรลุเป้าหมาย
๓. นโยบายของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาสาธารณสุขโรค ได้แก่ การไฟฟ้าฯ การประปาฯลฯ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาระบบสาธารณสุขโรคในพื้นที่ทำให้ต้องใช้งบประมาณท้องถิ่นเป็นจำนวนมากในการพัฒนาระบบสาธารณสุขโรค

๔. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อวิถีชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น และสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

๕. การออกกฎหมาย ระเบียบยังไม่รองรับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดข้อขัดข้องในการให้บริการประชาชน

๖. นโยบายประชานิยมทำให้ประชาชนรอเพียงการช่วยเหลือจากภาครัฐ ความเข้มแข็งของชุมชน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลใดก็ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๙. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๐. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๑. การท่องเที่ยว
๑๒. การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการต่าง ๆ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก รวมถึงได้ดำเนินการปรับพนักงานจ้างทั่วไป ให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) เนื่องจากเป็นพนักงานจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานตลอดระยะเวลา ๕ ปี นั้นไม่ต่ำกว่าระดับดี มาโดยตลอด ดังนี้ สำนักปลัด กำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และดำเนินการปรับพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนขับรถบรรทุกน้ำ เป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา กองคลัง กำหนดตำแหน่งข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และกองช่าง ทำการปรับพนักงานจ้างทั่วไปเดิม ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา ปรับให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ) กำหนด ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนสวน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา รวมถึงได้ดำเนินการปรับปรุงชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจที่จะสิ้นสุดสัญญาจ้าง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐) นี้ ที่มีหน้าที่ลักษณะความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา ข้าราชการ/พนักงานครู ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๖ อัตรา

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) .และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป หน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องธุรการและงานสารบรรณ - การบริหารงานบุคคล/งานการเจ้าหน้าที่ - การเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - การประชุมสภาและกิจการสภา - การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป หน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องธุรการและงานสารบรรณ - การบริหารงานบุคคล/งานการเจ้าหน้าที่ - การเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - การประชุมสภาและกิจการสภา - การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๑ สินค้าเกษตร-อาหารมีคุณภาพและปลอดภัย /ยุทธศาสตร์การพัฒนาของอปท. ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสินค้าเกษตรได้มาตรฐาน/อาหารมีความปลอดภัย</p> <p>ข้อ ๑ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตร อาหารและอุตสาหกรรมที่ปลอดภัยได้มาตรฐานและลดต้นทุนการผลิต</p> <p>ข้อ ๔ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการเกษตรแก่เกษตรกร และส่งเสริมให้เกษตรกร ลดการใช้ปุ๋ยเคมี โยใช้ปุ๋ยชีวภาพ จุลินทรีย์ ทดแทนการใช้ปุ๋ยเคมี</p>
<p>๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำนโยบายและการจัดทำแผนพัฒนาตำบล - การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์ วิจัย สถิติ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง - การสารสนเทศและวิชาการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำนโยบายและการจัดทำแผนพัฒนาตำบล - การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์ วิจัย สถิติ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง - การสารสนเทศและวิชาการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๒ เมื่อนำอยู่และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี/ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาผ่านเกณฑ์มาตรฐานเมื่อนำอยู่</p> <p>ข้อ ๑ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ป้องกันการรุกราน ล่าคดลอง และภูเขา</p> <p>ข้อ ๒ แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน</p> <p>ข้อ ๓ แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ความเข้มแข็งของสังคม และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</p>
<p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการทางกฎหมายและคดี - การร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - การตราข้อบัญญัติ - การตีความและวินิจฉัยปัญหากฎหมาย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการทางกฎหมายและคดี - การร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - การตราข้อบัญญัติ - การตีความและวินิจฉัยปัญหากฎหมาย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>ข้อ ๒ แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน</p> <p>ข้อ ๓ แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ความเข้มแข็งของสังคม และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>ข้อ ๔ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ</p> <p>ข้อ ๕ แนวทางการพัฒนาการสร้างสุขภาพภายใต้แนวคิดสุขภาพดีวิถีเพชร</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-----------------------------------	-------------------------------	----------

<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อำานวยการท้องถิ่นระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเปิดตัดปี การกันเงินจ่ายเหลื่อมปี และขยายเวลาดัดฝากเงินงบประมาณ - การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน - การจัดทำงบประมาณ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อำานวยการท้องถิ่นระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเปิดตัดปี การกันเงินจ่ายเหลื่อมปี และขยายเวลาดัดฝากเงินงบประมาณ - การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน - การจัดทำงบประมาณ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ เมืองน่าอยู่และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี/ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาผ่านเกณฑ์มาตรฐานเมืองน่าอยู่</u></p> <p>ข้อ ๒ แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน</p> <p>ข้อ ๓ แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ความเข้มแข็งของสังคม และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</p>
<p>๒.๒ งานบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำบัญชีประเภทต่างๆ - การจัดทำทะเบียนคุมการเบิกจ่ายงบประมาณรายรับงบประมาณรายจ่าย - การจัดทำงบการเงินและงบทดลอง - การจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงินทะเบียนเงินคงเหลือ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๒.๒ งานบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำบัญชีประเภทต่างๆ - การจัดทำทะเบียนคุมการเบิกจ่ายงบประมาณรายรับงบประมาณรายจ่าย - การจัดทำงบการเงินและงบทดลอง - การจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงินทะเบียนเงินคงเหลือ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	
<p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดเก็บรายได้ ค่าธรรมเนียม และภาษี ทุกประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล - การเร่งรัดหนี้สิน การจัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ - การประเมินภาษี การตรวจสอบตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับอุทธรณ์ภาษี - การจัดทำ และปรับปรุงแผนที่ภาษี - การจัดทำทะเบียนและเก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษีค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น - การให้เช่าสังหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์ - การตรวจสอบและแสดงรายการคำร้องคำขอของผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดเก็บรายได้ ค่าธรรมเนียม และภาษี ทุกประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล - การเร่งรัดหนี้สิน การจัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ - การประเมินภาษี การตรวจสอบตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับอุทธรณ์ภาษี - การจัดทำ และปรับปรุงแผนที่ภาษี - การจัดทำทะเบียนและเก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษีค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น - การให้เช่าสังหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์ - การตรวจสอบและแสดงรายการคำร้องคำขอของผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</p>	<p>หมายเหตุ</p>
--	--------------------------------------	-----------------

<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ ทำทะเบียนและเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ของสำนักงาน - การดูแลการใช้และการบำรุงรักษายานพาหนะพร้อมทั้งต่อทะเบียนประจำปี - การจัดทำทะเบียนสิ่งทรมหัตถ์ และอสังหาริมทรัพย์ - การเก็บรักษาเอกสาร ใบสำคัญ และหลักฐานเกี่ยวกับการพัสดุ - การจัดทำรายงานพัสดุ ครุภัณฑ์ ประจำปี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ ทำทะเบียนและเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ของสำนักงาน - การดูแลการใช้และการบำรุงรักษายานพาหนะพร้อมทั้งต่อทะเบียนประจำปี - การจัดทำทะเบียนสิ่งทรมหัตถ์ และอสังหาริมทรัพย์ - การเก็บรักษาเอกสาร ใบสำคัญ และหลักฐานเกี่ยวกับการพัสดุ - การจัดทำรายงานพัสดุ ครุภัณฑ์ ประจำปี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ เมืองน่าอยู่และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี/ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาผ่านเกณฑ์มาตรฐานเมืองน่าอยู่</p> <p>ข้อ ๒ แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน</p> <p>ข้อ ๓ แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ความเข้มแข็งของสังคม และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</p>
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การก่อสร้าง การวางโครงการก่อสร้าง - การจัดทำข้อมูล การควบคุมงานก่อสร้าง - การออกแบบคำนวณต่างๆ ด้านวิศวกรรม - การประมาณการราคาก่อสร้าง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การก่อสร้าง การวางโครงการก่อสร้าง - การจัดทำข้อมูล การควบคุมงานก่อสร้าง - การออกแบบคำนวณต่างๆ ด้านวิศวกรรม - การประมาณการราคาก่อสร้าง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ เมืองน่าอยู่และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี/ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาผ่านเกณฑ์มาตรฐานเมืองน่าอยู่</p> <p>ข้อ ๑ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ป้องกันการรุกราน ล้าคลอง และภูเขา</p> <p>ข้อ ๒ แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน</p> <p>ข้อ ๓ แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ความเข้มแข็งของสังคม และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</p>
<p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสำรวจออกแบบ ประมาณการราคา - การจัดทำข้อมูลพื้นฐาน - การอนุญาตก่อสร้าง การควบคุมอาคาร - การวางโครงการจัดทำแผนงานด้านโยธา - การจัดทำผังเมือง - การพัฒนาและปรับปรุงชุมชนแออัด - การควบคุมแนวเขตถนนทางสาธารณะและที่ดินสาธารณประโยชน์ - การสำรวจและรวบรวมข้อมูลผังเมือง - การควบคุมการก่อสร้างอาคารให้เป็นไปตามผังเมืองรวม - การเวนคืนและจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสำรวจออกแบบ ประมาณการราคา - การจัดทำข้อมูลพื้นฐาน - การอนุญาตก่อสร้าง การควบคุมอาคาร - การวางโครงการจัดทำแผนงานด้านโยธา - การจัดทำผังเมือง - การพัฒนาและปรับปรุงชุมชนแออัด - การควบคุมแนวเขตถนนทางสาธารณะและที่ดินสาธารณประโยชน์ - การสำรวจและรวบรวมข้อมูลผังเมือง - การควบคุมการก่อสร้างอาคารให้เป็นไปตามผังเมืองรวม - การเวนคืนและจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>ข้อ ๓ แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ความเข้มแข็งของสังคม และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>ข้อ ๔ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ</p>

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</p>	<p>หมายเหตุ</p>
--	--------------------------------------	-----------------

<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน - การวางแผนงานและวิชาการ - การจัดการศึกษาปฐมวัย - การจัดการศึกษานอกระบบ - การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การจัดงานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน - การวางแผนงานและวิชาการ - การจัดการศึกษาปฐมวัย - การจัดการศึกษานอกระบบ - การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การจัดงานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ เมืองน่าอยู่และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี/ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาผ่านเกณฑ์มาตรฐานไอเมืองน่าอยู่</u> ข้อ ๔ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ ข้อ ๖ แนวทางการพัฒนาอนุรักษ์ภูมิปัญญา ประเพณีท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมไทยที่เป็นอัตลักษณ์ที่ดึงดูด <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ เมืองท่องเที่ยวชั้นนำของ ASEAN และแหล่งศึกษาดูงาน-ประชุมสำคัญระดับประเทศ/</u> ข้อ ๓ แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภูมิทัศน์และกิจกรรมโดยอาศัยทุนทาง</p>
--	--	--

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น (บพ.ต้น) (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป (อท.ต้น) (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขับรถบรรทุกน้ำเติม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับทั่วไป เป็นภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง๑
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง (อท.ต้น) (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง (อท.ต้น) (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (เกษียณอายุราชการเมื่อ ๓๐ ก.ย. ๕๙)	๑	-	-	-	-	-	-	ขอยุบ (เกษียณ)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับทั่วไป เป็นภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา (อท.ต้น) (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ข้าราชการ/พนักงานครู								
ครู (ค.ศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๓	๓๖	๓๖	๓๖	+๔	-	-	

๑) สำนักงานปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	พนักงานส่วนตำบล						
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (บท.ต้น)	๑	๓๗,๙๖๐/ ๔,๐๐๐	๕๐๓,๕๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐
๒	นักบริหารงานทั่วไป (อท.ต้น)	๑	๒๕,๔๗๐/ ๓,๕๐๐	๓๔๗,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๒๐,๔๔๐	๒๔๕,๒๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐
๔	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (ปก./ชก.)	๑	๒๑,๕๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒๐,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๑๒,๖๓๐/ ๑๑,๙๑๐	๒๙๔,๕๘๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๐๘๐
๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๑๒๐	๑๓๓,๔๔๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๙	*พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขับรถบรรทุกน้ำเดิม) ปรับทั่วไปเป็นภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑	๙,๐๐๐/ ๙,๔๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๔,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๐	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๒	คนงาน	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๑ สำนักงานปลัด อบต.มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

๓) กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานการคลัง (อท.ต้น)	๑	-ว่างเดิม-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	-ว่างเดิม-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	-ว่างเดิม-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๒๐,๑๒๐	๒๔๑,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๐,๙๘๐	๑๓๑,๗๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๓๐๐	๑๓๕,๖๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๐,๕๙๐	๑๒๗,๐๘๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐

๔) ปี ๒๕๖๑ กองคลัง มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	พนักงานส่วนตำบล						
๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๕๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

๕) กองช่าง มีอัตรากำล้าง ปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	พนักงานส่วนตำบล						
๑	นักบริหารงานช่าง (อท.ต้น)	๑	๒๖,๙๘๐/ ๓,๕๐๐	๓๖๕,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	-ว่างเต็ม-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	ลูกจ้างประจำ						
๓	*พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (บุคลากรถ่ายโอน)				ขอยุบ *เกษียณอายุราชการ เมื่อ ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๙-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑๐,๙๑๐	๑๓๐,๙๒๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๙๙๐	๑๑๙,๘๘๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐
๖	*พนักงานผลิตน้ำประปา ปรับทั่วไปเป็นภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑	๙,๐๐๐/ ๙,๕๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๔,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๗	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๘	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๖) ปี ๒๕๖๑ กองช่าง มีความต้องการขอยุบ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เหตุผลความจำเป็น
	ลูกจ้างประจำ		
๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	ขอยุบ เนื่องจากเป็นลูกจ้างประจำถ่ายโอน เกษียณอายุราชการ เมื่อ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

๗) ปี ๒๕๖๑ กองช่าง มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑	คนสวน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๘) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานการศึกษา (อท.ต้น)	๑	๒๔,๐๑๐/ ๓,๕๐๐	๓๓๐,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	-ว่างเดิม-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
	ข้าราชการ/พนักงานครู						
๓	ครู (ค.ศ.๑) *รับเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	๒	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๙๕๐	๑๓๑,๔๐๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

๙) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๒๗,๒๘๙,๕๐๐	๒๘,๖๕๓,๙๗๕	๓๐,๐๘๖,๖๗๓.๗๕

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (๒๕,๙๙๐,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = (๒๕,๙๙๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๒๕,๙๙๐,๐๐๐ = ๒๗,๒๘๙,๕๐๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = (๒๗,๒๘๙,๕๐๐ \times ๕\%) + ๒๗,๒๘๙,๕๐๐ = ๒๘,๖๕๓,๙๗๕$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = (๒๘,๖๕๓,๙๗๕ \times ๕\%) + ๒๘,๖๕๓,๙๗๕ = ๓๐,๐๘๖,๖๗๓.๗๕$$

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ *ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ให้บันทึกข้อมูลเรียนตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ระบบประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น

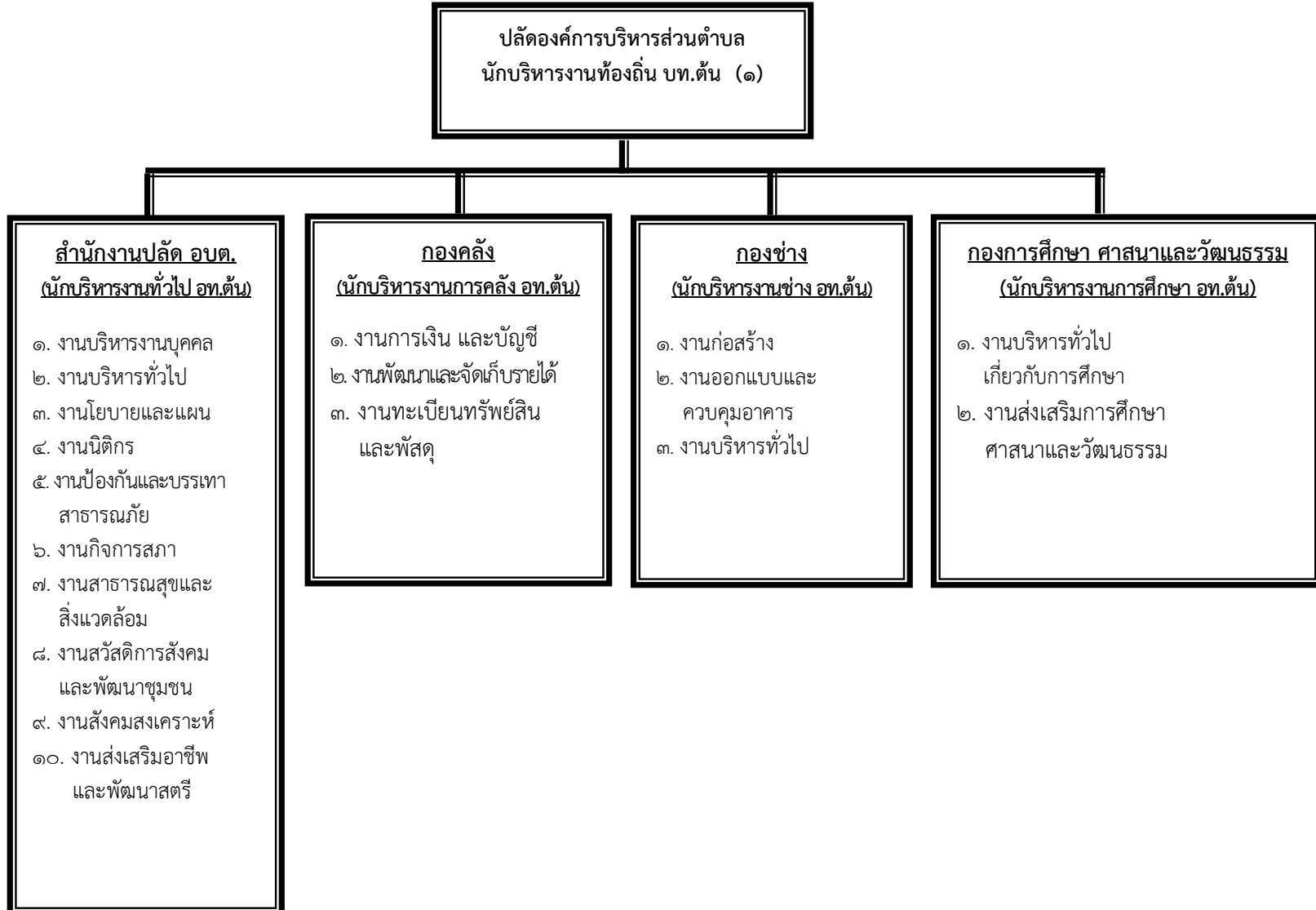
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๖,๙๖๐	๕๓๑,๑๒๐	๕๔๖,๖๐๐	
	สำนักงานปลัด อบต.																	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๙,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	
๔	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	ปก.	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๙,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ปง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๕๒,๒๔๐	๒๖๐,๔๐๐	๒๖๘,๘๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒	๒	๒๙๔,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๘๔๐	๓๐๖,๓๖๐	๓๑๘,๗๒๐	๓๓๑,๕๖๐	
๘	พนักงานขับรถยนต์		๒	๑	๑๓๓,๔๔๐	๒	๒	๒	+๑	-	-	๑๔๓,๔๐๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๒๗๖,๘๔๐	๒๘๘,๐๐๐	๒๙๙,๖๔๐	กำหนดเพิ่ม ๑
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขับรถบรรทุกน้ำเต็ม)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ปรับตัวไป เป็นภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๐	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	คนงาน		๒	๑	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ว่าง ๑
	กองคลัง																	
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๑๓	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๔,๓๒๐	ว่าง
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๔,๓๒๐	ว่าง
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	ปง./ชง.	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๐๔๐	๑๔๒,๕๖๐	๑๔๘,๓๒๐	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๑๔๑,๑๒๐	๑๔๖,๘๘๐	๑๕๒,๗๖๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๑๓๗,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๑๖๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง		๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น (ต่อ)

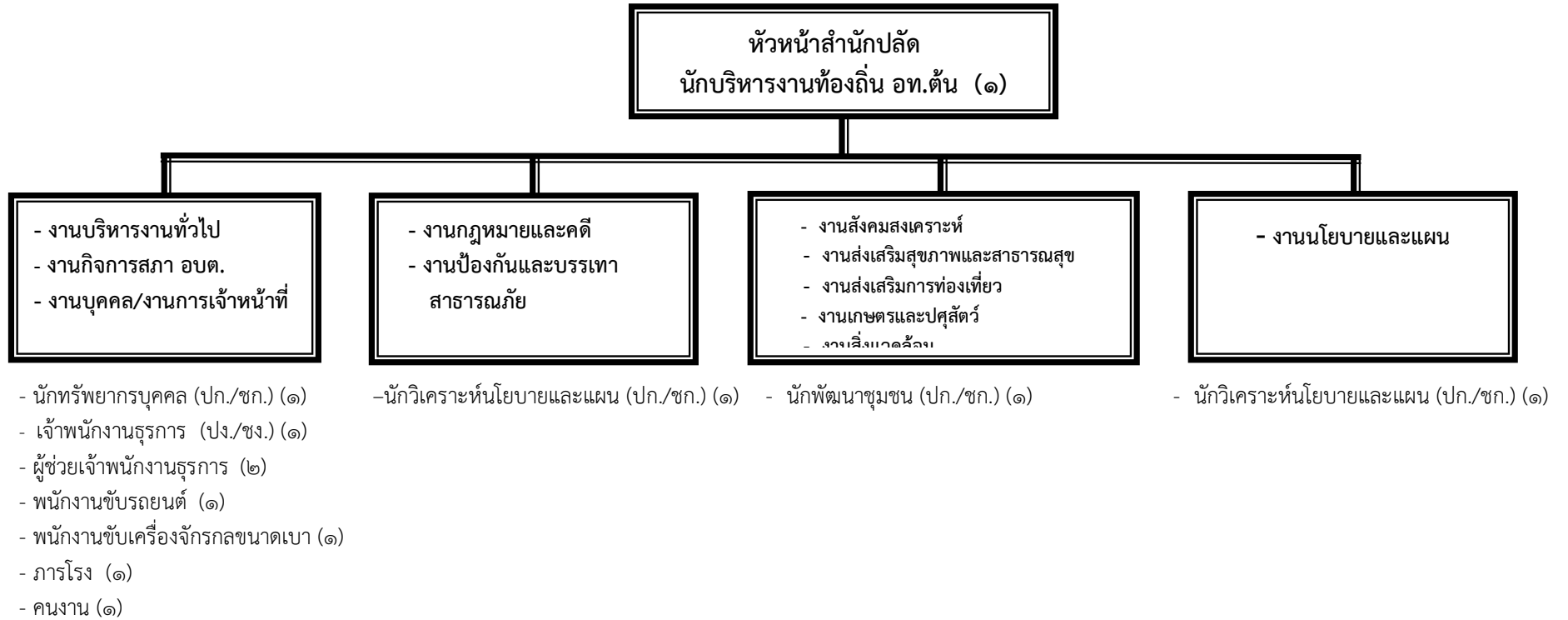
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	กองช่าง																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐		
๒๒	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง	
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (เกษียณอายุราชการ ๓๐ ก.ย. ๕๙)	ถ่ายโอน	๑	-	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ขอยุบ (ถ่ายโอน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๐,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๔๘๐		
๒๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๙,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๔,๖๘๐	๑๒๙,๗๒๐	๑๓๕,๐๐๐		
๒๖	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ปรับทั่วไป เป็นภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๗	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		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		
๒๙	คนสวน		๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐		
๓๑	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง	
๓๒	ครู	ค.ศ.๑	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๑,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๖๘๐	๑๔๑,๒๐๐	๑๔๗,๙๖๐		
(๔)	รวม		๓๗	๒๖	๖,๖๒๕,๘๖๐	๓๖	๓๖	๓๖	+๔/-๑	-	-	๗๘๖,๗๒๐	๘๒๙,๕๘๐	๘๔๔,๖๒๐	๗,๕๒๐,๕๘๐	๗,๗๖๐,๑๖๐	๘,๐๐๘,๗๑๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๕๐๔,๑๑๖	๑,๕๕๒,๐๓๒	๑,๖๐๐,๙๔๒		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๙,๐๒๔,๖๙๖	๙,๓๑๒,๑๙๒	๙,๖๐๙,๖๕๒		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๓.๐๗	๓๒.๕๐	๓๑.๙๓		

ปี ๒๕๖๑ = (๒๕,๙๙๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๕,๙๙๐,๐๐๐ = ๒๗,๒๘๕,๕๐๐ ; ปี ๒๕๖๒ = (๒๗,๒๘๕,๕๐๐ x ๕%) + ๒๗,๒๘๕,๕๐๐ = ๒๘,๖๕๓,๙๗๕ ; ปี ๒๕๖๓ = (๒๘,๖๕๓,๙๗๕ x ๕%) + ๒๘,๖๕๓,๙๗๕ = ๓๐,๐๘๖,๖๗๓.๗๕

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

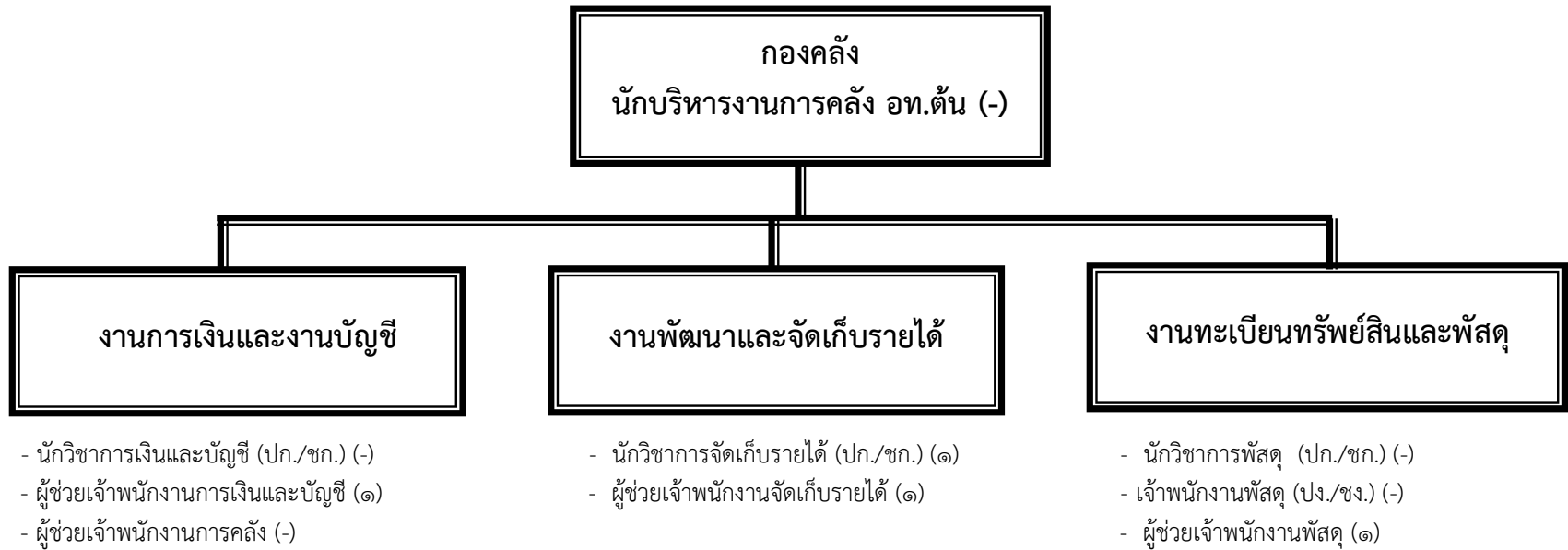


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



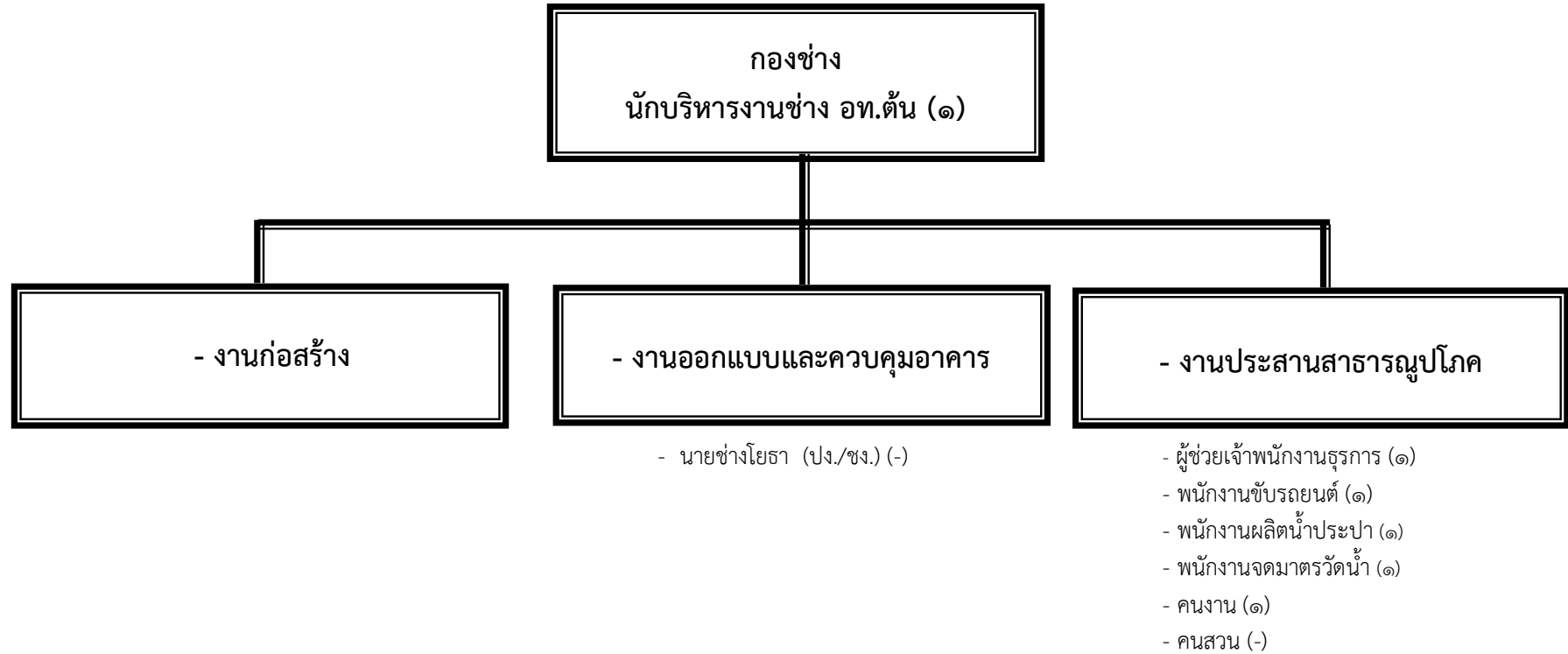
ระดับ	บท.ต้น	อท.ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๒	-	๑	-	๕	๒

โครงสร้างกองคลัง



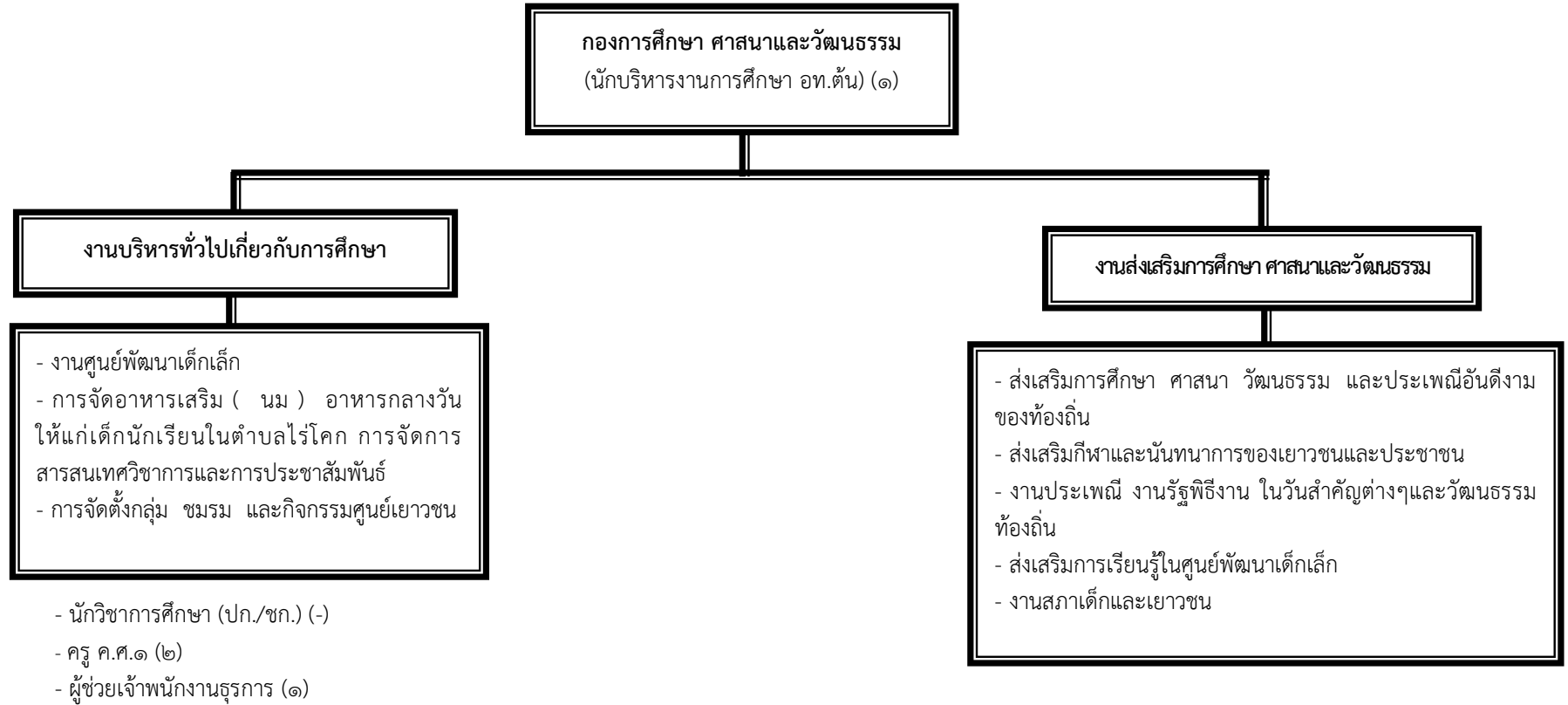
ระดับ	อท.ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๓	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อท.ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๓	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อท.ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู (ค.ศ.๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	๒	๑	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก
สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประ เภท	ระ ดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประ เภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางณัฐจิฎา แป้นไทย	รัฐ ประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ X ๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	
๒	ว่าที่ร้อยตรี ภาคภูมิ เอี่ยมเพชร	รัฐ ประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงาน ทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงาน ทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	
๓	ส.อ.จิรุตต์ ปั่นคง	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ปก..	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ปก.	๒๔๕,๐๐๐ (๒๐,๔๔๐ X ๑๒)	-	-	
๔	นายรัตน์นะ พรายแก้ว	รัฐ ประ ศ า ส น ศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	
๕	นางอาวีณี ชาววงศ์จันทร์	รัฐศาสตร มหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	
๖	นางนิทรรา พรประสาท	ปวส.	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑- ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ													
๗	นางสอน ชาวสนิท	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	๑๕๑,๕๖๐ (๑๒,๖๓๐ X ๑๒)	-	-	
๘	นางภควดี นกง่วม	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ บันทึกข้อมูล	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	๑๔๒,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐ X ๑๒)	-	-	
๙	นายเฉลิม ชาวสนิท	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๓๓,๔๔๐ (๑๑,๑๒๐ X ๑๒)	-	-	
๑๐	นายธนพล ธูระกิจ	มัธยมศึกษา	-	พนักงานขับ รถบรรทุกน้ำ	-	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานรถบรรทุก น้ำ) (เดิม)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	ปรับทั่วไป เป็นภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
๑๑	-ข้อกำหนดเพิ่ม-	(ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก (ต่อ)
สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลั้งเดิม				กรอบอัตรากำลั้งใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๒	นางสาวรัตนวลี แจ้จ้งเรือง	ปวช.	-	นักการภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๑๓	นางณัฐมน ทับนาค	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๑๔	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่าง

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก (ต่อ)
 กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑๕	-ว่าง-	-	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๔๖,๒๐๐ (๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒ x ๑๒	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	
๑๖	นางสาวอรุณช จีระวงศ์พานิช	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๔๐ x ๑๒)	-	-	
๑๗	-ว่าง-	-	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐)/๒ x ๑๒	-	-	ว่าง
๑๘	-ว่าง-	-	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐)/๒ x ๑๒	-	-	ว่าง
๑๙	ขอกำหนดเพิ่ม	ปวช./ปวส./ปวท.	-	-	-	-	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปจ./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๐	นางสาวเอื้องพร ทิมทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๓๑,๗๖๐ (๑๐,๙๘๐ x ๑๒)	-	-	
๒๑	นางสาวอุษณิษา เทศธรรม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๓๕,๖๐๐ (๑๑,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	
๒๒	นางวริศรา คงประเสริฐ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๙๐ x ๑๒)	-	-	
๒๓	ขอกำหนดเพิ่ม	ปวช./ปวส./ปวท.	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก (ต่อ)
 กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๒๔	นายอรุณ เฟื่องฟู	วิทยาศาสตร บัณฑิต	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง ช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๖๕,๗๖๐ (๒๖,๘๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	
๒๕	ว่าง	-	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	๒๓๗,๒๔๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒X๑๒	-	-	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ													
๒๖	นายสมบัติ ชั้นเจ้า (เกษียณอายุ ราชการเมื่อ ๓๐ ก.ย. ๕๙)	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ขอยุบ (เกษียณ อายุ)
	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ													
๒๗	นางเพ็ญวิภา มิตรมาก	ศิลปศาสตร บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	๑๓๐,๙๒๐ (๑๐,๙๓๐ X ๑๒)	-	-	
๒๘	นายสังวาล มีนาท	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๑๙,๘๘๐ (๙,๙๙๐ X ๑๒)	-	-	
๒๙	นายสมชาย แสนสบาย	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	พนักงาน ผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงาน ผลิตน้ำประปา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	ปรับทั่วไป เป็นภารกิจ (ผู้มีทักษะ)
	พนักงานจ้าง ทั่วไป													
๓๐	นางจันทรี เจิมจันทร์	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	พนักงาน จดมาตรวัดน้ำ	-	-	-	พนักงาน จดมาตรวัดน้ำ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๓๑	นายศิริชัย มีนาจ	ประถมศึกษา	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๓๒	ข้อกำหนดเพิ่ม	ประถมศึกษา	-	-	-	-	-	คนสวน	-	-	-	-	-	กำหนด เพิ่ม

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก (ต่อ)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๓๓	นางสาวชุตติกาญจน์ ดั่งสท้าน	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๓๓๐,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	
๓๔	ว่าง	-	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ทั่วไป	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐)/๒ x ๑๒	-	-	ว่าง
	ข้าราชการ/ พนักงานครู													
๓๕	นางสาวรำพึง คงประเสริฐ	ครุศาสตรบัณฑิต	๗๖-๒-๐๑๒๘	ครู	ทั่วไป	ค.ศ. ๑	๗๖-๒-๐๑๒๘	ครู	ทั่วไป	ค.ศ.๑	๒๖๓,๔๐๐ (๒๑,๙๕๐ x ๑๒)	-	-	รับเงิน จัดสรร จากกรมฯ
๓๖	นางสาวบุญเชิญ ดีเคน	ครุศาสตรบัณฑิต	๗๖-๒-๐๑๘๙	ครู (ครูผู้ดูแลเด็ก ปรับเป็น ครู ระดับ ค.ศ.๑ เมื่อ ๓๐ ธ.ค. ๕๙)	ทั่วไป	ค.ศ. ๑	๗๖-๒-๐๑๘๙	ครู	ทั่วไป	ค.ศ.๑	๒๐๙,๘๘๐ (๑๗,๔๙๐ x ๑๒)	-	-	รับเงิน จัดสรร จากกรมฯ
	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ													
๓๗	นายณรงค์ กองทอง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	๑๓๑,๔๐๐ (๑๐,๙๕๐ x ๑๒)	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโรโคก

องค์การบริหารส่วนตำบลโรโคก กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสดูแลที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๒. การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๓. การปฐมนิเทศสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่บรรจุใหม่
๔. การอบรมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงานพร้อมจัดหาวัสดุอย่างเพียงพอ
๕. ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโรโคกได้ดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโรโคก ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนุญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ไปแล้วนั้น

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโรโคกทุกคนมีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวก และ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมมาภิบาล โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโรโคกจึงประกาศมาตรฐานอันเป็น ค่านิยมหลักสำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโรโคก โดยต้องยึดมั่นใน ค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประชาชนเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้ นำอยู่คู่คุณธรรม และดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก
เรื่อง มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกได้ดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมบัญญัติแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ไปแล้วนั้น

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกทุกคนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกจึงประกาศมาตรฐานอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๒. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
 ๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
 ๔. การยึดถือประโยชน์ของประชาชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
 ๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรม และดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน
- จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

สมิง คงประเสริฐ
(นายสมิง คงประเสริฐ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

ภาคผนวก

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่นข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
(กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ นางณัฐฐิญา แป้นไทย ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น บริหารท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๓๗,๙๖๐ บาท

เงินเดือน (๑) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x ๑๒ เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ x ๑๒ เดือน)

$$\text{บัญชี ๕} = (๓๗,๙๖๐ \times ๑๒) + (๔,๐๐๐ \times ๑๒)$$

$$\text{ดังนั้น รวมเงินเดือน (๑) = ๔๕๕,๕๒๐ + ๔๘,๐๐๐}$$

$$= ๕๐๓,๕๒๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = คือการคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = (๓๙,๐๘๐ - ๓๗,๙๖๐) \times ๑๒$$

$$= ๑,๑๒๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๓,๔๔๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = (๔๐,๖๒๐ - ๓๙,๐๘๐) \times ๑๒$$

$$= ๑,๕๔๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๘,๔๘๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = (๔๑,๕๕๐ - ๔๐,๖๒๐) \times ๑๒$$

$$= ๑,๙๓๐ \times ๑๒$$

$$= ๒๓,๑๖๐$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓)

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = \text{เงินเดือน (๑)} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๑}$$

$$= ๕๐๓,๕๒๐ + ๑๓,๔๔๐$$

$$= ๕๑๖,๙๖๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = \text{คชจ.รวม ปี ๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๒}$$

$$= ๕๑๖,๙๖๐ + ๑๘,๔๘๐$$

$$= ๕๓๕,๔๔๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = \text{คชจ.รวม ปี ๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๓}$$

$$= ๕๓๕,๔๔๐ + ๒๓,๑๖๐$$

$$= ๕๕๘,๖๐๐$$

๑. สำนักงานปลัด (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

๑.๒ ว่าที่ร้อยตรีภาคภูมิ เอี่ยมเพชร ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด) อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๒๕,๔๗๐ บาท

เงินเดือน (๑) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x ๑๒ เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ x ๑๒ เดือน)

$$\text{บัญชี ๕} = (๒๕,๔๗๐ \times ๑๒) + (๓,๕๐๐ \times ๑๒)$$

ดังนั้น รวมเงินเดือน (๑) = ๓๐๕,๖๔๐ + ๔๒,๐๐๐

$$= ๓๔๗,๖๔๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = คือการคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = (๒๖,๔๖๐ - ๒๕,๔๗๐) \times ๑๒$$

$$= ๙๙๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๑,๘๘๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = (๒๗,๔๕๐ - ๒๖,๔๖๐) \times ๑๒$$

$$= ๑,๐๒๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๒,๒๔๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = (๒๘,๕๖๐ - ๒๗,๔๕๐) \times ๑๒$$

$$= ๑,๐๘๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๒,๙๖๐$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓)

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = \text{เงินเดือน (๑)} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๑}$$

$$= ๓๔๗,๖๔๐ + ๑๑,๘๘๐$$

$$= ๓๕๙,๕๒๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = \text{คชจ.รวม ปี ๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๒}$$

$$= ๒๕๙,๕๒๐ + ๑๒,๒๔๐$$

$$= ๒๗๑,๗๖๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = \text{คชจ.รวม ปี ๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๓}$$

$$= ๒๗๑,๗๖๐ + ๑๒,๙๖๐$$

$$= ๒๘๔,๗๒๐$$

๑. สำนักงานปลัด (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

๑.๓ สิบเอกจิรุตต์ ปิ่นคง ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๒๐,๔๔๐ บาท

เงินเดือน (๑) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x ๑๒ เดือน)

$$\text{บัญชี ๕} = (๒๐,๔๔๐ \times ๑๒)$$

ดังนั้น รวมเงินเดือน (๑) = ๒๔๕,๒๘๐

ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = คือการคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = (๒๑,๑๔๐ - ๒๐,๔๔๐) \times ๑๒$$

$$= ๗๐๐ \times ๑๒$$

$$= ๘,๔๐๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = (๒๑,๘๘๐ - ๒๑,๑๔๐) \times ๑๒$$

$$= ๗๔๐ \times ๑๒$$

$$= ๘,๘๘๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = (๒๒,๖๐๐ - ๒๑,๘๘๐) \times ๑๒$$

$$= ๗๒๐ \times ๑๒$$

$$= ๘,๖๔๐$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓)

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = \text{เงินเดือน (๑)} + \text{ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๑}$$

$$= ๒๔๕,๒๘๐ + ๘,๔๐๐$$

$$= \mathbf{๒๕๓,๖๘๐}$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = \text{คชจ.รวม ปี ๖๑} + \text{ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๒}$$

$$= ๒๕๓,๖๘๐ + ๘,๘๘๐$$

$$= \mathbf{๒๖๒,๕๖๐}$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = \text{คชจ.รวม ปี ๖๒} + \text{ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๓}$$

$$= ๒๖๒,๕๖๐ + ๘,๖๔๐$$

$$= \mathbf{๒๗๑,๒๐๐}$$

๑. สำนักงานปลัด (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

๑.๔ นายรัตนะ พรายแก้ว ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๒๑,๕๐๐ บาท

เงินเดือน (๑) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x ๑๒ เดือน)

$$\text{บัญชี ๕} = (๒๑,๕๐๐ \times ๑๒)$$

ดังนั้น รวมเงินเดือน (๑) = ๒๕๘,๐๐๐

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = คือการคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = (๒๒,๒๓๐ - ๒๑,๕๐๐) \times ๑๒$$

$$= ๗๓๐ \times ๑๒$$

$$= ๘,๗๖๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = (๒๒,๙๘๐ - ๒๒,๒๓๐) \times ๑๒$$

$$= ๗๕๐ \times ๑๒$$

$$= ๙,๐๐๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = (๒๓,๗๑๐ - ๒๒,๙๘๐) \times ๑๒$$

$$= ๗๓๐ \times ๑๒$$

$$= ๘,๗๖๐$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓)

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = \text{เงินเดือน (๑)} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๑}$$

$$= ๒๕๘,๐๐๐ + ๘,๗๖๐$$

$$= ๒๖๖,๗๖๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = \text{คชจ.รวม ปี ๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๒}$$

$$= ๒๖๖,๗๖๐ + ๙,๐๐๐$$

$$= ๒๗๕,๗๖๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = \text{คชจ.รวม ปี ๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๓}$$

$$= ๒๗๕,๗๖๐ + ๘,๗๖๐$$

$$= ๒๘๔,๕๒๐$$

๑. สำนักงานปลัด (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

๑.๕ นางธาวินี ชาววงศ์จันทร์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๒๗,๔๘๐ บาท

เงินเดือน (๑) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x ๑๒ เดือน)

$$\text{บัญชี ๕} = (๒๗,๔๘๐ \times ๑๒)$$

ดังนั้น รวมเงินเดือน (๑) = ๓๒๙,๗๖๐

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = คือการคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = (๒๘,๕๖๐ - ๒๗,๔๘๐) \times ๑๒$$

$$= ๑,๐๘๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๒,๙๖๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = (๒๙,๖๘๐ - ๒๘,๕๖๐) \times ๑๒$$

$$= ๑,๑๒๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๓,๔๔๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = (๓๐,๗๙๐ - ๒๙,๖๘๐) \times ๑๒$$

$$= ๑,๑๑๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๓,๓๒๐$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓)

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = \text{เงินเดือน (๑)} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๑}$$

$$= ๓๒๙,๗๖๐ + ๑๒,๙๖๐$$

$$= ๓๔๒,๗๒๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = \text{คชจ.รวม ปี ๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๒}$$

$$= ๓๔๒,๗๒๐ + ๑๓,๔๔๐$$

$$= ๓๕๖,๑๖๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = \text{คชจ.รวม ปี ๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๓}$$

$$= ๓๕๖,๑๖๐ + ๑๓,๓๒๐$$

$$= ๓๖๙,๔๘๐$$

๑. สำนักงานปลัด (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

๑.๖ นางนิทรา พรประสาท ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ประเภท ทัวไป ระดับ ปฏิบัติงาน
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๒๑,๕๐๐ บาท

เงินเดือน (๑) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x ๑๒ เดือน)

$$\text{บัญชี ๕} = (๒๑,๕๐๐ \times ๑๒)$$

ดังนั้น รวมเงินเดือน (๑) = ๒๕๘,๐๐๐

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = คือการคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = (๒๒,๒๓๐ - ๒๑,๕๐๐) \times ๑๒$$

$$= ๗๓๐ \times ๑๒$$

$$= ๘,๗๖๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = (๒๒,๙๘๐ - ๒๒,๒๓๐) \times ๑๒$$

$$= ๗๕๐ \times ๑๒$$

$$= ๙,๐๐๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = (๒๓,๗๑๐ - ๒๒,๙๘๐) \times ๑๒$$

$$= ๗๓๐ \times ๑๒$$

$$= ๘,๗๖๐$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓)

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = \text{เงินเดือน (๑)} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๑}$$

$$= ๒๕๘,๐๐๐ + ๘,๗๖๐$$

$$= ๒๖๖,๗๖๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = \text{คชจ.รวม ปี ๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๒}$$

$$= ๒๖๖,๗๖๐ + ๙,๐๐๐$$

$$= ๒๗๕,๗๖๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = \text{คชจ.รวม ปี ๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๓}$$

$$= ๒๗๕,๗๖๐ + ๘,๗๖๐$$

$$= ๒๘๔,๕๒๐$$

พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

๑.๗ นางสาวสนธิ์ ขาวสนธิ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด)

อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๑๒,๖๓๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๑๒,๖๓๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๕๑,๕๖๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) คือ การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน
คุณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= (๑๒,๖๓๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๑๐ \times ๑๒ \\ &= ๖,๑๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๒,๖๓๐ + ๕๑๐) \times ๔\% \times ๑๒ \\ &= (๑๓,๑๔๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๓๐ \times ๑๒ \\ &= ๖,๓๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๓,๑๔๐ + ๕๓๐) \times ๔\% \times ๑๒ \\ &= (๑๓,๖๗๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๕๐ \times ๑๒ \\ &= ๖,๖๐๐ \end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๑

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= ๑๕๑,๕๖๐ + ๖,๑๒๐ \\ &= ๑๕๗,๖๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๑} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๒} \\ &= ๑๕๗,๖๘๐ + ๖,๓๖๐ \\ &= ๑๖๔,๐๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๒} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๓} \\ &= ๑๖๔,๐๔๐ + ๖,๖๐๐ \\ &= ๑๗๐,๖๔๐ \end{aligned}$$

พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

๑.๘ นางภควดี นกน่วม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด)

อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๑๑,๙๑๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๑๑,๙๑๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๔๒,๙๒๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) คือ การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน
คุณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= (๑๑,๙๑๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๘๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๙๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๑,๙๑๐ + ๕๘๐) \times ๔\% \times ๑๒ \\ &= (๑๒,๓๙๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๖,๐๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๒,๓๙๐ + ๕๐๐) \times ๔\% \times ๑๒ \\ &= (๑๒,๘๙๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๒๐ \times ๑๒ \\ &= ๖,๒๔๐ \end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๑

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= ๑๔๒,๙๒๐ + ๕,๙๖๐ \\ &= ๑๔๘,๖๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๑} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๒} \\ &= ๑๔๘,๖๘๐ + ๖,๐๐๐ \\ &= ๑๕๔,๖๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๒} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๓} \\ &= ๑๕๔,๖๘๐ + ๖,๒๔๐ \\ &= ๑๖๐,๙๒๐ \end{aligned}$$

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

๑.๙ นายเฉลิม ขาวสนิท ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (สำนักปลัด)

อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๑๑,๑๒๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๑๑,๑๒๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๓๓,๓๔๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) คือ การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน
คุณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= (๑๑,๑๒๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๕๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๔๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๑,๑๒๐ + ๕๕๐) \times ๔\% \times ๑๒ \\ &= (๑๑,๕๗๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๗๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๖๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๑,๕๗๐ + ๕๗๐) \times ๔\% \times ๑๒ \\ &= (๑๒,๐๔๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๙๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๘๘๐ \end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๑

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= ๑๓๓,๓๔๐ + ๕,๔๐๐ \\ &= ๑๓๘,๗๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๑} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๒} \\ &= ๑๓๘,๗๔๐ + ๕,๖๔๐ \\ &= ๑๔๔,๓๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๒} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๓} \\ &= ๑๔๔,๓๘๐ + ๕,๘๘๐ \\ &= ๑๕๐,๒๖๐ \end{aligned}$$

พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีเป็นตำแหน่งกำหนดใหม่)

๑.๑๐ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (สำนักปลัด)

เงินเดือน (๑) = ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลข ๐

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= \text{อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุใหม่ (๑ ม.ค. ๒๕๕๗)} \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๑๑,๕๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๓๘,๐๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปี ๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๑,๕๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕,๕๖๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๕๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปี ๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๑,๕๐๐ + ๕,๖๐) \times ๔\% \times ๑๒ \\ &= (๑๑,๙๖๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕,๘๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๗๖๐ \end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๑

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= ๐ + ๑๓๘,๐๐๐ \\ &= ๑๓๘,๐๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๑} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๒} \\ &= ๑๓๘,๐๐๐ + ๕,๕๒๐ \\ &= ๑๔๓,๕๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๒} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๓} \\ &= ๑๔๓,๕๒๐ + ๕,๗๖๐ \\ &= ๑๔๙,๒๘๐ \end{aligned}$$

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ปรับปรุงตำแหน่งจากพนักงานจ้างทั่วไปเดิม ประเภทผู้มีทักษะ ๕ ปี (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

๑.๑๑ นายธนพล ฐรกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ ปรับเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๙,๐๐๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๙,๐๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๐๘,๐๐๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) คือ การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนใหม่ที่เพิ่มขึ้นปี ๖๑}) \times ๑๒ \\ &= (๙,๔๐๐ - ๙,๐๐๐) \times ๑๒ \\ &= ๔๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๔,๘๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๙,๔๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๓๘๐ \times ๑๒ \\ &= ๔,๕๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๙,๔๐๐ + ๓๘๐) \times ๔\% \times ๑๒ \\ &= (๙,๗๘๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๔๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๔,๘๐๐ \end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๑

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= ๑๐๘,๐๐๐ + ๔,๘๐๐ \\ &= ๑๑๒,๘๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๑} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๒} \\ &= ๑๑๒,๘๐๐ + ๔,๕๖๐ \\ &= ๑๑๗,๓๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๒} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๓} \\ &= ๑๑๗,๓๖๐ + ๔,๘๐๐ \\ &= ๑๒๒,๑๖๐ \end{aligned}$$

พนักงานจ้างทั่วไป (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

๑.๑๒ นางสาวรัตนวาลี แจ้เงอ ตำแหน่ง ภารโรง อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๙,๐๐๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{เงินเดือน (๑)} &= ๙,๐๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๐๘,๐๐๐ \end{aligned}$$

๑.๑๓ นางณัฐมน ทับนาค ตำแหน่ง คณงาน อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๙,๐๐๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{เงินเดือน (๑)} &= ๙,๐๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๐๘,๐๐๐ \end{aligned}$$

พนักงานจ้างทั่วไป (กรณีว่างมาจากแผนอัตรากำลังเดิม)

๑.๑๔ ตำแหน่ง คณงาน อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๙,๐๐๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{เงินเดือน (๑)} &= ๙,๐๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๐๘,๐๐๐ \end{aligned}$$

๒. กองคลัง (กรณีตำแหน่งว่าง) ไม่มีคนครอง

๒.๑ ตำแหน่ง นักบริหารงานการ อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)

กรณีเป็นตำแหน่งว่าง มาจากแผนอัตรากำลังเดิม

$$\text{เงินเดือน (๑)} = A + B$$

$$A = (\text{ค่ากลางอัตราเงินเดือน} \times ๑๒ \text{ เดือน})$$

$$B = \text{เงินประจำตำแหน่ง} + \text{เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ}$$

$$A = \frac{(\text{เงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับ อท.ต้น} + \text{อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับ อท.ต้น}) \times ๑๒}{๒}$$

$$= \frac{(๑๕,๔๓๐ + ๕๐,๑๗๐) \times ๑๒}{๒} = ๓๙๓,๖๐๐$$

$$B = ๓,๕๐๐ \times ๑๒ = ๔๒,๐๐๐$$

$$\text{รวมเงินเดือน (๑)} A + B = ๓๙๓,๖๐๐ + ๔๒,๐๐๐$$

$$= ๔๓๕,๖๐๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = \frac{(\text{ผลต่างเงินเดือน๑ขั้นจากขั้นต่ำสุดของระดับ อท.ต้น}) + (\text{ผลต่างจากเงินเดือน๑ขั้นจากขั้นสูงสุดของระดับ อท.ต้น}) \times ๑๒}{๒}$$

$$= \frac{(๑๖,๒๗๐ - ๑๕,๔๓๐) + (๕๐,๑๗๐ - ๔๘,๗๔๐) \times ๑๒}{๒}$$

$$= \frac{(๘๔๐ + ๑,๔๓๐) \times ๑๒}{๒}$$

$$= ๑๓,๖๒๐$$

ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓

-ให้ใส่ยอดประมาณการเกี่ยวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑ (๑๓,๖๒๐)

ค่าใช้จ่ายรวม (๓)

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = \text{เงินเดือน (๑)} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑}$$

$$= ๔๓๕,๖๐๐ + ๑๓,๖๒๐$$

$$= ๔๔๙,๒๒๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = \text{ค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒}$$

$$= ๔๔๙,๒๒๐ + ๑๓,๖๒๐$$

$$= ๔๖๒,๘๔๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = \text{ค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓}$$

$$= ๔๖๒,๘๔๐ + ๑๓,๖๒๐$$

$$= ๔๗๖,๔๖๐$$

๒.๒ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) กรณีเป็นตำแหน่งว่าง มาจากแผนอัตรากำลังเดิม

$$\text{เงินเดือน (๑)} = A + B$$

$$A = (\text{ค่ากลางอัตราเงินเดือน} \times ๑๒ \text{ เดือน})$$

$$B = \text{เงินประจำตำแหน่ง} + \text{เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ}$$

$$A = \frac{(\text{เงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับ ปก.} + \text{อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับ ชก.}) \times ๑๒}{๒}$$

$$= \frac{(๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐) \times ๑๒}{๒}$$

$$= ๓๕๕,๓๒๐$$

$$B = ๐$$

$$\text{รวมเงินเดือน (๑)} A + B = ๓๕๕,๓๒๐ + ๐$$

$$= ๓๕๕,๓๒๐$$

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

$$\text{ปี ๒๕๖๐} = \frac{(\text{ผลต่างเงินเดือนขั้นจากขั้นต่ำสุดของระดับ ปก.}) + \text{ผลต่างจากเงินเดือนขั้นจากขั้นสูงสุดของระดับ ชก.}) \times ๑๒}{๒}$$

$$= \frac{(๑๐,๒๕๐ - ๙,๗๔๐) + (๔๙,๔๘๐ - ๔๗,๙๙๐) \times ๑๒}{๒}$$

$$= \frac{(๕๑๐ + ๑,๔๙๐) \times ๑๒}{๒}$$

$$= ๑๒,๐๐๐$$

ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓

-ให้ใส่ยอดประมาณการเกี่ยวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑ (๑๒,๐๐๐)

ค่าใช้จ่ายรวม (๓)

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = \text{เงินเดือน (๑)} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑}$$

$$= ๓๕๕,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐$$

$$= ๓๖๗,๓๒๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = \text{ค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒}$$

$$= ๓๖๗,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐$$

$$= ๓๗๙,๓๒๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = \text{ค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓}$$

$$= ๓๗๙,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐$$

$$= ๓๙๑,๓๒๐$$

๒.๓ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) กรณีเป็นตำแหน่งว่าง มาจากแผนอัตรากำลังเดิม

$$\text{เงินเดือน (๑)} = A + B$$

$$A = (\text{ค่ากลางอัตราเงินเดือน} \times ๑๒ \text{ เดือน})$$

$$B = \text{เงินประจำตำแหน่ง} + \text{เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ}$$

$$A = \frac{(\text{เงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับ ปก.} + \text{อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับ ชก.}) \times ๑๒}{๒}$$

$$= \frac{(๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐) \times ๑๒}{๒}$$

$$= ๓๕๕,๓๒๐$$

$$B = ๐$$

$$\text{รวมเงินเดือน (๑)} A + B = ๓๕๕,๓๒๐ + ๐$$

$$= ๓๕๕,๓๒๐$$

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

$$\text{ปี ๒๕๖๐} = \frac{(\text{ผลต่างเงินเดือนขั้นจากขั้นต่ำสุดของระดับ ปก.}) + \text{ผลต่างจากเงินเดือนขั้นจากขั้นสูงสุดของระดับ ชก.}) \times ๑๒}{๒}$$

$$= \frac{(๑๐,๒๕๐ - ๙,๗๔๐) + (๔๙,๔๘๐ - ๔๗,๙๙๐) \times ๑๒}{๒}$$

$$= \frac{(๕๑๐ + ๑,๔๙๐) \times ๑๒}{๒}$$

$$= ๑๒,๐๐๐$$

ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓

-ให้ใส่ยอดประมาณการเกี่ยวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑ (๑๒,๐๐๐)

ค่าใช้จ่ายรวม (๓)

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = \text{เงินเดือน (๑)} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑}$$

$$= ๓๕๕,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐$$

$$= ๓๖๗,๓๒๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = \text{ค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒}$$

$$= ๓๖๗,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐$$

$$= ๓๗๙,๓๒๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = \text{ค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓}$$

$$= ๓๗๙,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐$$

$$= ๓๙๑,๓๒๐$$

กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

๒.๔ นางสาวอรนุช จีระวงศ์พานิช ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ประเภท วิชาการ ระดับปฏิบัติการ อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๒๐,๑๒๐ บาท

เงินเดือน (๑) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x ๑๒ เดือน)

$$\text{บัญชี ๕} = (๒๐,๑๒๐ \times ๑๒)$$

ดังนั้น รวมเงินเดือน (๑) = ๒๔๑,๔๔๐

การระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = คือการคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = (๒๐,๗๗๐ - ๒๐,๑๒๐) \times ๑๒$$

$$= ๖๕๐ \times ๑๒$$

$$= ๗,๘๐๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = (๒๑,๕๐๐ - ๒๐,๗๗๐) \times ๑๒$$

$$= ๗๓๐ \times ๑๒$$

$$= ๘,๗๖๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = (๒๒,๒๓๐ - ๒๑,๕๐๐) \times ๑๒$$

$$= ๗๓๐ \times ๑๒$$

$$= ๘,๗๖๐$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓)

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = \text{เงินเดือน (๑)} + \text{การระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๑}$$

$$= ๒๔๑,๔๔๐ + ๗,๘๐๐$$

$$= ๒๔๙,๒๔๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = \text{คชจ.รวม ปี ๖๑} + \text{การระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๒}$$

$$= ๒๔๙,๒๔๐ + ๘,๗๖๐$$

$$= ๒๕๘,๐๐๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = \text{คชจ.รวม ปี ๖๒} + \text{การระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๓}$$

$$= ๒๕๘,๐๐๐ + ๘,๗๖๐$$

$$= ๒๖๖,๗๖๐$$

(กรณีเป็นตำแหน่งกำหนดใหม่)

๒.๕ กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (กองคลัง) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
เงินเดือน (๑) = ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลข ๐

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

ปี ๒๕๖๑ คือ การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือน จำนวน ๑๒ เดือน ดังนี้
= อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ชั้น ๑ อัตรา ๘,๗๕๐ + อัตรา
เงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ชั้น ๓๑ อัตรา ๔๐,๙๐๐ หาร ๒
คูณ ๑๒
= $\frac{(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) \times ๑๒}{๒}$
= ๒๙๗,๙๐๐

ปี ๒๕๖๒ = $\frac{(\text{ผลต่างเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับ ปง.}) + (\text{ผลต่างจากเงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับ ชง.}) \times ๑๒}{๒}$
= $\frac{(๙,๐๙๐ - ๘,๗๕๐) + (๔๐,๙๐๐ - ๓๙,๖๒๐) \times ๑๒}{๒}$
= $\frac{(๓๔๐ + ๑,๒๘๐) \times ๑๒}{๒}$
= ๙,๗๒๐

ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓

-ให้ใส่ยอดประมาณการเกี่ยวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒ (๙,๗๒๐)

ค่าใช้จ่ายรวม (๓)

ปี ๒๕๖๑ = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑
= ๐ + ๒๙๗,๙๐๐
= ๒๙๗,๙๐๐
ปี ๒๕๖๒ = ค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑ + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒
= ๒๙๗,๙๐๐ + ๙,๗๒๐
= ๓๐๗,๖๒๐
ปี ๒๕๖๓ = ค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒ + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓
= ๓๐๗,๖๒๐ + ๙,๗๒๐
= ๓๑๗,๓๔๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

๒.๖ นางสาวเอื้องพร ทิมทอง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (กองคลัง)

อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๑๐,๙๘๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๑๐,๙๘๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๓๑,๗๖๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) คือ การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน
คุณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= (๑๐,๙๘๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๔๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๒๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๑,๕๒๐ + ๕๔๐) \times ๔\% \times ๑๒ \\ &= (๑๑,๕๒๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๖๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๕๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๑,๕๒๐ + ๕๖๐) \times ๔\% \times ๑๒ \\ &= (๑๑,๘๘๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๘๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๗๖๐ \end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๑

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= ๑๓๑,๗๖๐ + ๕,๒๘๐ \\ &= ๑๓๗,๐๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๑} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๒} \\ &= ๑๓๗,๐๔๐ + ๕,๕๒๐ \\ &= ๑๔๒,๕๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๒} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๓} \\ &= ๑๔๒,๕๖๐ + ๕,๗๖๐ \\ &= ๑๔๘,๓๒๐ \end{aligned}$$

พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

๒.๗ นางสาวอุษณิษา เทศธรรม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (กองคลัง)

อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๑๑,๓๐๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๑๑,๓๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๓๕,๖๐๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) คือ การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน
คุณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= (๑๑,๓๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๖๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๕๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๑,๓๐๐ + ๕๖๐) \times ๔\% \times ๑๒ \\ &= (๑๑,๘๖๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๘๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๙๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๑,๘๖๐ + ๕๘๐) \times ๔\% \times ๑๒ \\ &= (๑๒,๔๔๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๙๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๘๘๐ \end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๑

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= ๑๓๕,๖๐๐ + ๕,๕๒๐ \\ &= ๑๔๑,๑๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๑} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๒} \\ &= ๑๔๑,๑๒๐ + ๕,๙๖๐ \\ &= ๑๔๖,๐๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๒} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๓} \\ &= ๑๔๖,๐๘๐ + ๕,๘๘๐ \\ &= ๑๕๑,๙๖๐ \end{aligned}$$

พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

๒.๘ นาวริศรา คงประเสริฐ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กองคลัง)

อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๑๐,๕๙๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๑๐,๕๙๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๒๗,๐๘๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) คือ การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน
คุณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= (๑๐,๕๙๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๓๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๑๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๐,๕๙๐ + ๕๓๐) \times ๔\% \times ๑๒ \\ &= (๑๑,๐๒๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๕๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๔๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๑,๐๒๐ + ๕๕๐) \times ๔\% \times ๑๒ \\ &= (๑๑,๕๗๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๖๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๕๒๐ \end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๑

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= ๑๒๗,๐๘๐ + ๕,๑๖๐ \\ &= ๑๓๒,๒๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๑} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๒} \\ &= ๑๓๒,๒๔๐ + ๕,๔๐๐ \\ &= ๑๓๗,๖๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๒} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๓} \\ &= ๑๓๗,๖๔๐ + ๕,๕๒๐ \\ &= ๑๔๓,๑๖๐ \end{aligned}$$

พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีเป็นตำแหน่งกำหนดใหม่)

๒.๘ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง (กองคลัง) (คุณวุฒิ ปวช. - ปวส.)

เงินเดือน (๑) = ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งให้ใส่เลข ๐

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุใหม่ (๑ ม.ค. ๒๕๕๗) x ๑๒ เดือน

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = ๑๑,๕๐๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๓๘,๐๐๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= (๑๑,๕๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒$$

$$= ๕๖๐ \times ๑๒$$

$$= ๕,๕๒๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= (๑๑,๕๐๐ + ๕๖๐) \times ๔\% \times ๑๒$$

$$= (๑๑,๙๖๐ \times ๔\%) \times ๑๒$$

$$= ๕๘๐ \times ๑๒$$

$$= ๕,๙๖๐$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๑

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = ๐ + ๑๓๘,๐๐๐$$

$$= ๑๓๘,๐๐๐$$

ปี ๒๕๖๒ = คชจ. รวม ปี ๖๑ + ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๒

$$= ๑๓๘,๐๐๐ + ๕,๕๒๐$$

$$= ๑๔๓,๕๒๐$$

ปี ๒๕๖๓ = คชจ. รวม ปี ๖๒ + ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๓

$$= ๑๔๓,๕๒๐ + ๕,๙๖๐$$

$$= ๑๔๙,๔๘๐$$

๓. กองช่าง (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

๓.๑ นายอรุณ เฟื่องฟู ตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๒๖,๙๘๐ บาท

เงินเดือน (๑) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x ๑๒ เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ x ๑๒ เดือน)

$$\text{บัญชี ๕} = (๒๖,๙๘๐ \times ๑๒) + (๓,๕๐๐ \times ๑๒)$$

$$\begin{aligned} \text{ดังนั้น รวมเงินเดือน (๑)} &= ๓๒๓,๗๖๐ + ๔๒,๐๐๐ \\ &= ๓๖๕,๗๖๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = คือการคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = (๒๘,๐๓๐ - ๒๖,๙๘๐) \times ๑๒$$

$$= ๑,๐๕๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๒,๖๐๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = (๒๙,๑๑๐ - ๒๘,๐๓๐) \times ๑๒$$

$$= ๑,๐๘๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๒,๙๖๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = (๓๐,๒๒๐ - ๒๙,๑๑๐) \times ๑๒$$

$$= ๑,๑๑๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๓,๓๒๐$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓)

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = \text{เงินเดือน (๑)} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๑}$$

$$= ๓๖๕,๗๖๐ + ๑๒,๖๐๐$$

$$= ๓๗๘,๓๖๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = \text{คชจ.รวม ปี ๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๒}$$

$$= ๓๗๘,๓๖๐ + ๑๒,๙๖๐$$

$$= ๓๙๑,๓๒๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = \text{คชจ.รวม ปี ๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๓}$$

$$= ๓๙๑,๓๒๐ + ๑๓,๓๒๐$$

$$= ๔๐๔,๖๔๐$$

๓.๒ ตำแหน่ง ช่างโยธา (ปง./ชง.) กรณีเป็นตำแหน่งว่าง มาจากแผนอัตรากำลังเดิม

$$\text{เงินเดือน (๑)} = A + B$$

$$A = (\text{ค่ากลางอัตราเงินเดือน} \times ๑๒ \text{ เดือน})$$

$$B = \text{เงินประจำตำแหน่ง} + \text{เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ}$$

$$A = \frac{(\text{เงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับ ปก.} + \text{อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับ ชก.}) \times ๑๒}{๒}$$

$$= \frac{(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) \times ๑๒}{๒}$$

$$= ๒๘๗,๙๐๐$$

$$B = ๐$$

$$\text{รวมเงินเดือน (๑)} A + B = ๒๘๗,๙๐๐ + ๐$$

$$= ๒๘๗,๙๐๐$$

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = \frac{(\text{ผลต่างเงินเดือนขั้นจากขั้นต่ำสุดของระดับ ปก.}) + \text{ผลต่างจากเงินเดือนขั้นจากขั้นสูงสุดของระดับ ชก.}) \times ๑๒}{๒}$$

$$= \frac{(๘,๐๘๐ - ๘,๗๕๐) + (๔๐,๙๐๐ - ๓๘,๖๒๐) \times ๑๒}{๒}$$

$$= \frac{(๓๔๐ + ๑,๒๘๐) \times ๑๒}{๒}$$

$$= ๙,๗๒๐$$

ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓

-ให้ใส่ยอดประมาณการเกี่ยวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑ (๙,๗๒๐)

ค่าใช้จ่ายรวม (๓)

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = \text{เงินเดือน (๑)} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑}$$

$$= ๒๘๗,๙๐๐ + ๙,๗๒๐$$

$$= ๓๐๗,๖๒๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = \text{ค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒}$$

$$= ๓๐๗,๖๒๐ + ๙,๗๒๐$$

$$= ๓๑๗,๓๔๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = \text{ค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓}$$

$$= ๓๑๗,๓๔๐ + ๙,๗๒๐$$

$$= ๓๒๗,๐๖๐$$

พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

๓.๓ นางเพ็ญวิภา มิตรมาก ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง)

อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๑๐,๙๑๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๑๐,๙๑๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๓๐,๙๒๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) คือ การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน
คุณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= (๑๐,๙๑๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๔๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๒๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๐,๙๑๐ + ๕๔๐) \times ๔\% \times ๑๒ \\ &= (๑๑,๓๕๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๖๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๕๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๑,๓๕๐ + ๕๖๐) \times ๔\% \times ๑๒ \\ &= (๑๑,๙๑๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๘๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๙๖๐ \end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๑

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= ๑๓๐,๙๒๐ + ๕,๒๘๐ \\ &= ๑๓๖,๒๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๑} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๒} \\ &= ๑๓๖,๒๐๐ + ๕,๕๒๐ \\ &= ๑๔๑,๗๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๒} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๓} \\ &= ๑๔๑,๗๒๐ + ๕,๙๖๐ \\ &= ๑๔๗,๖๘๐ \end{aligned}$$

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

๓.๔ นายสังวาล มีนาท ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (กองช่าง)

อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๙,๙๙๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๙,๙๙๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๑๙,๘๘๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) คือ การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน
คุณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= (๙,๙๙๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๔๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๔,๘๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๐,๓๙๐ + ๔๐๐) \times ๔\% \times ๑๒ \\ &= (๑๐,๓๙๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๔๒๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๐๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๐,๓๙๐ + ๔๒๐) \times ๔\% \times ๑๒ \\ &= (๑๐,๘๑๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๔๔๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๒๘๐ \end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๑

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= ๑๑๙,๘๘๐ + ๔,๘๐๐ \\ &= ๑๒๔,๖๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๑} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๒} \\ &= ๑๒๗,๖๘๐ + ๕,๐๔๐ \\ &= ๑๓๒,๗๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๒} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๓} \\ &= ๑๓๗,๗๖๐ + ๕,๒๘๐ \\ &= ๑๔๓,๐๐๐ \end{aligned}$$

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ปรับปรุงตำแหน่งจากพนักงานจ้างทั่วไปเดิม ประเภทผู้มีทักษะ ๕ ปี (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

๓.๕ นายสมชาย แสนสบาย ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา ปรับเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๙,๐๐๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๙,๐๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๐๘,๐๐๐\end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) คือ การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คุณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนใหม่ที่เพิ่มขึ้นปี ๖๑}) \times ๑๒ \\ &= (๙,๔๐๐ - ๙,๐๐๐) \times ๑๒ \\ &= ๔๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๔,๘๐๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๙,๔๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๓๘๐ \times ๑๒ \\ &= ๔,๕๖๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๙,๔๐๐ + ๓๘๐) \times ๔\% \times ๑๒ \\ &= (๙,๗๘๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๔๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๔,๘๐๐\end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๑

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๑} &= ๑๐๘,๐๐๐ + ๔,๘๐๐ \\ &= ๑๑๒,๘๐๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๑} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๒} \\ &= ๑๑๒,๘๐๐ + ๔,๕๖๐ \\ &= ๑๑๗,๓๖๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๒} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๓} \\ &= ๑๑๗,๓๖๐ + ๔,๘๐๐ \\ &= ๑๒๒,๑๖๐\end{aligned}$$

พนักงานจ้างทั่วไป (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

๓.๖ นางจันทร์ เจริญจันทร์ ตำแหน่ง พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (กองช่าง) อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๙,๐๐๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{เงินเดือน (๑)} &= ๙,๐๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๐๘,๐๐๐ \end{aligned}$$

๓.๗ นายศิริชัย มีนาค ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (กองช่าง) อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๙,๐๐๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{เงินเดือน (๑)} &= ๙,๐๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๐๘,๐๐๐ \end{aligned}$$

พนักงานจ้างทั่วไป (กรณีเป็นตำแหน่งกำหนดใหม่)

๓.๘ ตำแหน่ง คนสวน (กองช่าง) อัตราค่าตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท

$$\text{เงินเดือน (๑)} = \text{ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลข ๐}$$

$$\text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)} = ๐$$

$$\begin{aligned} \text{ค่าใช้จ่ายรวม (๓)} &= ๙,๐๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๐๘,๐๐๐ \end{aligned}$$

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

๔.๑ นางสาวชุตติกาญจน์ ดังสท้าน ตำแหน่ง นักบริหารงานการศึกษา อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๒๔,๐๑๐ บาท

เงินเดือน (๑) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x ๑๒ เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ x ๑๒ เดือน)

$$\text{บัญชี ๕} = (๒๔,๐๑๐ \times ๑๒) + (๓,๕๐๐ \times ๑๒)$$

$$\begin{aligned} \text{ดังนั้น รวมเงินเดือน (๑)} &= ๒๘๘,๑๒๐ + ๔๒,๐๐๐ \\ &= ๓๓๐,๑๒๐ \end{aligned}$$

ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = คือการคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = (๒๔,๙๗๐ - ๒๔,๐๑๐) \times ๑๒$$

$$= ๙๖๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๑,๕๒๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = (๒๕,๙๗๐ - ๒๔,๙๗๐) \times ๑๒$$

$$= ๑,๐๐๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๒,๐๐๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = (๒๖,๙๘๐ - ๒๕,๙๗๐) \times ๑๒$$

$$= ๑,๐๑๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๒,๑๒๐$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓)

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = \text{เงินเดือน (๑)} + \text{ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๑}$$

$$= ๓๓๐,๑๒๐ + ๑๑,๕๒๐$$

$$= ๓๔๑,๖๔๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = \text{คชจ.รวม ปี ๖๑} + \text{ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๒}$$

$$= ๓๔๑,๖๔๐ + ๑๒,๐๐๐$$

$$= ๓๕๓,๖๔๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = \text{คชจ.รวม ปี ๖๒} + \text{ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๓}$$

$$= ๓๕๓,๖๔๐ + ๑๒,๑๒๐$$

$$= ๓๖๕,๗๖๐$$

๔.๒ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) กรณีเป็นตำแหน่งว่าง มาจากแผนอัตรากำลังเดิม

$$\text{เงินเดือน (๑)} = A + B$$

$$A = (\text{ค่ากลางอัตราเงินเดือน} \times ๑๒ \text{ เดือน})$$

$$B = \text{เงินประจำตำแหน่ง} + \text{เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ}$$

$$A = \frac{(\text{เงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับ ปก.} + \text{อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับ ชก.}) \times ๑๒}{๒}$$

$$= \frac{(๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐) \times ๑๒}{๒}$$

$$= ๓๕๕,๓๒๐$$

$$B = ๐$$

$$\text{รวมเงินเดือน (๑)} A + B = ๓๕๕,๓๒๐ + ๐$$

$$= ๓๕๕,๓๒๐$$

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

$$\text{ปี ๒๕๖๐} = \frac{(\text{ผลต่างเงินเดือนขั้นจากขั้นต่ำสุดของระดับ ปก.}) + \text{ผลต่างจากเงินเดือนขั้นจากขั้นสูงสุดของระดับ ชก.}) \times ๑๒}{๒}$$

$$= \frac{(๑๐,๒๕๐ - ๙,๗๔๐) + (๔๙,๔๘๐ - ๔๗,๙๙๐) \times ๑๒}{๒}$$

$$= \frac{(๕๑๐ + ๑,๔๙๐) \times ๑๒}{๒}$$

$$= ๑๒,๐๐๐$$

ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓

-ให้ใส่ยอดประมาณการเดียวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑ (๑๒,๐๐๐)

ค่าใช้จ่ายรวม (๓)

$$\text{ปี ๒๕๖๑} = \text{เงินเดือน (๑)} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑}$$

$$= ๓๕๕,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐$$

$$= ๓๖๗,๓๒๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = \text{ค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒}$$

$$= ๓๖๗,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐$$

$$= ๓๗๙,๓๒๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = \text{ค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓}$$

$$= ๓๗๙,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐$$

$$= ๓๙๑,๓๒๐$$

ตำแหน่ง ครู ค.ศ. ๑ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการ
ปกครองส่วนท้องถิ่น จึงไม่นำมาคิดภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

๔.๓ นางสาวรำพึง คงประเสริฐ ตำแหน่ง ครู ระดับ ค.ศ.๑ อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๒๑,๑๕๐ บาท

๔.๔ นางสาวบุญเชิญ ดีเด่น ตำแหน่ง ครู ระดับ ค.ศ.๑ อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๑๗,๔๙๐ บาท

พนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)

๔.๕ นายณรงค์ กองทอง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)
อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๑๐,๙๕๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๑๐,๙๕๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๓๑,๔๐๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) คือ การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน
คุณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= (๑๐,๙๕๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๔๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๒๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๑} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๐,๙๕๐ + ๕๔๐) \times ๔\% \times ๑๒ \\ &= (๑๑,๔๙๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๖๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๕๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๖๒} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๑,๔๙๐ + ๕๖๐) \times ๔\% \times ๑๒ \\ &= (๑๒,๐๕๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๕๘๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๙๖๐ \end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๑

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๑} &= ๑๓๑,๔๐๐ + ๕,๒๘๐ \\ &= ๑๓๖,๖๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๒} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๑} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๒} \\ &= ๑๓๖,๖๘๐ + ๕,๕๒๐ \\ &= ๑๔๒,๒๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๓} &= \text{คชจ. รวม ปี ๖๒} + \text{ภาระ คชจ. ที่เพิ่มขึ้น ปี ๖๓} \\ &= ๑๔๒,๒๐๐ + ๕,๙๖๐ \\ &= ๑๔๘,๑๖๐ \end{aligned}$$



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

ที่ ๓๐๒/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

.....

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ประกอบกับตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ แจ้งชักชวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด ทั้งนี้เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ ภารกิจ ความรับผิดชอบ และความต้องการกำลังคน เพื่อวางแผนการใช้กำลังคน กำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ให้สามารถวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับ และเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ประกอบกับเพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป นั้น

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ ประกอบกับ ข้อ ๑๕,๑๖,๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก จึงขอแต่งตั้งบุคคลที่มีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ประกอบด้วย

- | | | |
|------------------------------------|--|---------------------|
| ๑. นายสมิง คงประเสริฐ | นายก อบต.ไรโคก | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางณัฐจิฎา เป้นไทย | ปลัด อบต.ไรโคก | กรรมการ |
| ๓. นายอรุณ เฟื่องฟู | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ว่าที่ร้อยตรีภาคภูมิ เอี่ยมเพชร | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๕. นางสาวชุตติกาญจน์ ดังสทาน | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. นางธาวินี ชาววงศ์จันทร์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | กรรมการและเลขานุการ |

ให้ผู้ได้รับแต่งตั้ง/...

ให้ผู้ได้รับแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ตามแนวทาง หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรีพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป และจะต้องพิจารณาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. สภาพทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. เหตุผลความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
๓. ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ และขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
๔. ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่จะมอบหมายให้ตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ และตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่มีอะไรบ้าง
๕. ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานหรือภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมถึงขนาดที่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยให้มีการเปรียบเทียบให้เห็นว่า ภารกิจปัจจุบันมีอะไร จำนวนเท่าใดบ้าง และภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น หรือลดลงมีอะไรบ้าง
๖. กรอบโครงสร้างส่วนราชการ และตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด
๗. กรอบโครงสร้างส่วนราชการและกรอบโครงสร้างอัตรากำลังปัจจุบัน ของส่วนราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ภายหลังจากที่ได้มีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
๘. ตารางวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลปัจจุบัน และภายหลังจากที่ได้มีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
๙. การกำหนดตำแหน่งใหม่ และการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจแล้ว ให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ) สมิง คงประเสริฐ
(นายสมิง คงประเสริฐ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

รายงานการประชุม