



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๓)  
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๒

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)
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาประกาศ อบต.ไรโคก เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – พ.ศ. ๒๕๖๓) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๒

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ 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 โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (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

๑.๕ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก จึงได้จัดทำและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

## 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 มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

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) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น 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 ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรจะมีการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต 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 กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไป 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/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ 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 การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ 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 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน 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 ลาดยางแอสฟัลต์ติกหรือเทคอนกรีต ขยายไหล่ทาง พร้อมทำรางระบายน้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วมขัง

### ๖. สนามเด็กเล่น สถานที่ออกกำลังกาย

- ต้องการให้มีสนามเด็กเล่น สถานที่ออกกำลังกายของชุมชน และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

### ๗. ปัญหาสาธารณสุข

- ต้องการให้มีการฉีดพ่นหมอกควันป้องกันโรคไข้เลือดออกและใส่ทรายอะเบทให้บ่อยครั้งขึ้น
- ต้องการให้มีการบริการสาธารณสุขด้านสาธารณสุข เช่น ห้องน้ำสาธารณะ การออกหน่วย

เคลื่อนที่ตรวจเยี่ยมผู้ป่วย การตรวจสุขภาพ



๘. ปัญหาอื่น ๆ

- ความสะอาดของชุมชน
- ปัญหาเสพติด
- การปลูกต้นไม้ภายในชุมชน
- ซ่อมแซมที่พังกาศัย
- 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 ชัยนำของ 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 ลำคลอง ป่าไม้และภูเขา/ร้อยละ ๕
๖. ร้อยละเสริมสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน/ร้อยละ ๕
๗. ร้อยละเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนความเข้มแข็งของสังคมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน/ร้อยละ ๕
๘. ร้อยละส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ/ร้อยละ ๕
๙. ร้อยละการอนุรักษ์ภูมิปัญญา ประเพณีท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมไทยที่เป็นอัตลักษณ์ที่ดั้งเดิม/ร้อยละ ๕
๑๐. ร้อยละพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ภูมิทัศน์ และกิจกรรม โดยอาศัยต้นทุนทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และธรรมชาติ/ร้อยละ ๕

#### **ความปลอดภัย**

- ระดับความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด/ระดับ ๕
- ระดับคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักการจับกุมผู้กระทำผิด/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
- ระดับความสำเร็จรายได้ได้ตามเกณฑ์ 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. พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมป้องกันการรुकล้ำ ลำคลอง 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
- สนับสนุนงบประมาณในการจ้างผู้สอนเต้นแอโรบิค
- 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 รองรับการเปิดสู่ ASEAN
- กิจกรรมสร้างความรู้สู่ผู้ปกครองของเด็ก ศพด.ตำบลไรโคก

#### ๘. การดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- รมรงค์การรักษาความสะอาดภายในชุมชนในช่วงวันสำคัญต่างๆ
- พัฒนาสภาพแวดล้อมในชุมชนทุก ๆ เดือน
- ส่งเสริมการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศน์
- ส่งเสริมกิจกรรมปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ

#### การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

- การให้ความร่วมมือของประชาชน
- งบประมาณที่มีไม่เพียงพอ

#### ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

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

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ซึ่งในพื้นที่มีจุดแข็งที่ประชาชนส่วนใหญ่ยังให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมกับทาง อบต. และมีส่วนร่วมในการที่จะพัฒนาพื้นที่ตำบลไรโคก ให้มีความเจริญก้าวหน้า

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น เป็นสิ่งที่ อบต. จะใช้อำนาจตามกฎหมายดังกล่าว เข้าไปดำเนินการกิจการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา 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) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖) (๔)
- (๖) การสาธารณสุข (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)(๑๙)

### 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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
  - (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 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
  - (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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  - (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗) (๘)
  - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗) (๕)
  - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖) (๙)
  - (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗) (๑๘)
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  - (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕) (๓)
  - (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗) (๙)
  - (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖) (๑๖)
  - (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗) (๓)
  - (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗) (๑๖)

ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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. นโยบายของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาสาธารณสุขปโคก ได้แก่ การไฟฟ้าฯ การประปา ฯลฯ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาระบบสาธารณสุขปโคกในพื้นที่ทำให้ต้องใช้งบประมาณท้องถิ่นเป็นจำนวนมากในการพัฒนาระบบสาธารณสุขปโคก



๔. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อวิถีชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น และสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

๕. การออกกฎหมาย ระเบียบยังไม่รองรับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดข้อขัดข้องในการให้บริการประชาชน

๖. นโยบายประชานิยมทำให้ประชาชนรอเพียงการช่วยเหลือจากภาครัฐ ความเข้มแข็งของชุมชน

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

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

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 จึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่ง และยุบตำแหน่ง เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ กองคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ดังนี้ กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง (ปก.ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และยุบตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา โดยเมื่อทำการปรับปรุงการขอ กำหนดตำแหน่ง และยุบตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกจะมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา ข้าราชการ/พนักงานครู ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๖ อัตรา

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

### ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)</p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b> หน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องธุรการและงานสารบรรณ</li> <li>- การบริหารงานบุคคล/งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- การเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- การประชุมสภาและกิจการสภา</li> <li>- การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)</p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b> หน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องธุรการและงานสารบรรณ</li> <li>- การบริหารงานบุคคล/งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- การเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- การประชุมสภาและกิจการสภา</li> <li>- การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดที่ <b>๑</b> <u>สินค้าเกษตร-อาหารมีคุณภาพและปลอดภัย/ยุทธศาสตร์การพัฒนาของอปท. ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสินค้าเกษตรได้มาตรฐาน/อาหารมีความปลอดภัย</u></p> <p>ข้อ ๑ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตร อาหารและอุตสาหกรรมที่ปลอดภัยได้มาตรฐานและลดต้นทุนการผลิต</p> <p>ข้อ ๔ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการเกษตรแก่เกษตรกร และส่งเสริมให้เกษตรกร ลดการใช้ปุ๋ยเคมี โยใช้ปุ๋ยชีวภาพ จุลินทรีย์ ทดแทนการใช้ปุ๋ยเคมี</p>
<p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำนโยบายและการจัดทำแผนพัฒนาตำบล</li> <li>- การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์ วิจัย สถิติ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- การสารสนเทศและวิชาการ</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำนโยบายและการจัดทำแผนพัฒนาตำบล</li> <li>- การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์ วิจัย สถิติ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- การสารสนเทศและวิชาการ</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๒ เมืองน่าอยู่และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี/ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาผ่านเกณฑ์มาตรฐานเมืองน่าอยู่</u></p> <p>ข้อ ๑ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ป้องกันการรุกราน ล้ำคลอง และภูเขา</p>
<p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การดำเนินการทางกฎหมายและคดี</li> <li>- การร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์</li> <li>- การตราข้อบัญญัติ</li> <li>- การตีความและวินิจฉัยปัญหากฎหมาย</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การดำเนินการทางกฎหมายและคดี</li> <li>- การร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์</li> <li>- การตราข้อบัญญัติ</li> <li>- การตีความและวินิจฉัยปัญหากฎหมาย</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<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><b>๒. กองคลัง</b>  <b>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)</b>  <b>๒.๑ งานการเงิน มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเปิดตัดปี การกันเงินจ่ายเหลือมปี และขยายเวลาดัดฝากเงินงบประมาณ</li> <li>- การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน</li> <li>- การจัดทำงบประมาณ</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b>  <b>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)</b>  <b>๒.๑ งานการเงิน มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเปิดตัดปี การกันเงินจ่ายเหลือมปี และขยายเวลาดัดฝากเงินงบประมาณ</li> <li>- การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน</li> <li>- การจัดทำงบประมาณ</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ เมืองน่าอยู่และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี/ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาผ่านเกณฑ์มาตรฐานเมืองน่าอยู่</u>                  ข้อ ๒ แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน                  ข้อ ๓ แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ความเข้มแข็งของสังคม และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</p>
<p><b>๒.๒ งานบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำบัญชีประเภทต่างๆ</li> <li>- การจัดทำทะเบียนคุมการเบิกจ่ายงบประมาณรายรับงบประมาณรายจ่าย</li> <li>- การจัดทำงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- การจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงินทะเบียนเงินคงเหลือ</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๒.๒ งานบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำบัญชีประเภทต่างๆ</li> <li>- การจัดทำทะเบียนคุมการเบิกจ่ายงบประมาณรายรับงบประมาณรายจ่าย</li> <li>- การจัดทำงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- การจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงินทะเบียนเงินคงเหลือ</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
<p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดเก็บรายได้ ค่าธรรมเนียม และภาษี ทุกประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- การเร่งรัดหนี้สิน การจัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้</li> <li>- การประเมินภาษี การตรวจสอบตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับอุทธรณ์ภาษี</li> <li>- การจัดทำ และปรับปรุงแผนที่ภาษี</li> <li>- การจัดทำทะเบียนและเก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษีค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น</li> <li>- การให้เช่าสังหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์</li> <li>- การตรวจสอบและแสดงรายการคำร้องคำขอของผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดเก็บรายได้ ค่าธรรมเนียม และภาษี ทุกประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- การเร่งรัดหนี้สิน การจัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้</li> <li>- การประเมินภาษี การตรวจสอบตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับอุทธรณ์ภาษี</li> <li>- การจัดทำ และปรับปรุงแผนที่ภาษี</li> <li>- การจัดทำทะเบียนและเก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษีค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น</li> <li>- การให้เช่าสังหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์</li> <li>- การตรวจสอบและแสดงรายการคำร้องคำขอของผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> <li>- การวางแผนงานและวิชาการ</li> <li>- การจัดการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- การจัดการศึกษานอกระบบ</li> <li>- การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- การจัดงานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> <li>- การวางแผนงานและวิชาการ</li> <li>- การจัดการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- การจัดการศึกษานอกระบบ</li> <li>- การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- การจัดงานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ เมืองน่าอยู่และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี/ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ที่ ๒ ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาผ่านเกณฑ์มาตรฐานไอเมืองน่าอยู่</p> <p>ข้อ ๔ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ</p> <p>ข้อ ๖ แนวทางการพัฒนาอนุรักษ์ภูมิปัญญา ประเพณีท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมไทยที่เป็นอัตลักษณ์ที่ดงาม</p> <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ เมืองท่องเที่ยวชั้นนำของASEANและแหล่งศึกษาดูงาน-ประชุมสำคัญระดับประเทศ/</p> <p>ข้อ ๓ แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภูมิทัศน์และกิจกรรมโดยอาศัยทุนทาง</p>

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

### กำหนดตำแหน่ง และยุบตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

#### ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น (บพ.ต้น) (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>								
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	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
นักบริหารงานการคลัง (อท.ต้น) (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๐	๐	-	-๑	-	ยุบ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



**กำหนดตำแหน่ง และยุบตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)  
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒**

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองช่าง</b>								
นักบริหารงานช่าง (อท.ต้น) (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
นักบริหารงานการศึกษา (อท.ต้น) (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>ข้าราชการ/พนักงานครู</b>								
ครู (ค.ศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๖</b>	<b>๓๖</b>	<b>๓๖</b>	<b>+๔</b>	<b>+๑/-๑</b>	<b>-</b>	

## ๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ใหม่)

๑) สำนักงานปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑ (คงเดิม)	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>						
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (บท.ต้น)	๑	๔๑,๕๕๐/ ๔,๐๐๐	๕๕๖,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐
๒	นักบริหารงานทั่วไป (อท.ต้น)	๑	๒๘,๐๓๐/ ๓,๕๐๐	๓๗๘,๓๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๒๒,๖๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๘,๔๐๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐
๔	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (ปก./ชก.)	๑	๒๓,๓๔๐	๒๘๐,๐๘๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒๒,๐๕๐	๒๖๔,๖๐๐	๗,๙๒๐	๘,๕๒๐	๙,๑๒๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๑๓,๘๑๐/ ๑๓,๐๑๐	๓๒๑,๘๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๖๘๐
๘	พนักงานขับรถยนต์	๒	๑๒,๐๔๐/ ๙,๗๘๐	๒๖๑,๘๔๐	๕,๔๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๙,๖๙๐	๑๑๖,๒๘๐	๔,๘๐๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
๑๐	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๑	คนงาน	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

๒) กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑ (คงเดิม)	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>						
๑	นักบริหารงานการคลัง (อท.ต้น)	๑	-ว่างเดิม-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑๘,๘๔๐	๒๒๖,๐๘๐	๑๒,๐๐๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
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	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑ *ขอยุบ*	-ว่างเดิม- *ขอยุบ*	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๘๘๐	๑๔๒,๕๖๐	๕,๒๘๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๒,๔๗๐	๑๔๙,๖๔๐	๕,๕๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๑,๓๕๐	๑๓๖,๒๐๐	๕,๑๖๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

๓) ปี ๒๕๖๒ กองคลัง มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>						
๑	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐

๔) ปี ๒๕๖๒ กองคลัง มีความต้องการขอยุบ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เหตุผลความจำเป็น
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>		
๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	ขอยุบ เนื่องจากจะได้เป็นการประหยัดงบประมาณ และเกิดความคุ้มค่าในการใช้อัตรากำลังคน ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดให้กับ อบต.ไรโคก

๕) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑ (คงเดิม)	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>						
๑	นักบริหารงานช่าง (อท.ต้น)	๑	๒๙,๖๘๐/ ๓,๕๐๐	๓๓๘,๑๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	-ว่างเดิม-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๘๐	๑๓๘,๙๖๐	๕,๒๘๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๐,๖๐๐	๑๒๗,๒๐๐	๔,๘๐๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐
๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๙,๘๗๐	๑๑๘,๔๔๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
๖	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๗	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๘	คนสวน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			

๖) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑ (คงเดิม)	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>						
๑	นักบริหารงานการศึกษา (อท.ต้น)	๑	๒๖,๔๖๐/ ๓,๕๐๐	๓๕๙,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	-ว่างเดิม-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
	<b>ข้าราชการ/พนักงานครู</b>						
๓	ครู (ค.ศ.๑) *รับเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	๒	-	-	-	-	-
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๔๗๐	๑๓๗,๖๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

๗) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๒๗,๒๘๙,๕๐๐	๒๗,๕๐๐,๐๐๐	๒๘,๘๗๕,๐๐๐

หมายเหตุ : (เดิม) ๑. ฐานการคำนวณงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (๒๕,๙๙๐,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย

(ใหม่) ๒. ฐานการคำนวณงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (๒๗,๕๐๐,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

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

$$\text{ปี ๒๕๖๒} = ๒๗,๕๐๐,๐๐๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๓} = (๒๗,๕๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๒๗,๕๐๐,๐๐๐ = ๒๘,๘๗๕,๐๐๐$$

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

: ให้บันทึกข้อมูลเรียนตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และก.อบต. ส่วนที่ ๓๓๓ ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ระบบประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น (ใหม่)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (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	๕๔๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๑๖,๙๖๐	๕๖๒,๖๘๐	๕๗๙,๓๖๐	
	<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>																	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ชก.	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	
๔	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	ปก.	๑	๑	๒๓,๓๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๗๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	ปจ.	๑	๑	๒๖๔,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๕๒๐	๙,๑๒๐	๒๕๒,๒๔๐	๒๗๓,๑๒๐	๒๘๒,๒๔๐	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒	๒	๓๒๑,๘๔๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๖๘๐	๓๐๖,๓๖๐	๓๓๔,๘๐๐	๓๓๕,๒๘๐	
๘	พนักงานขับรถยนต์		๒	๒	๒๖๑,๘๔๐	๒	๒	๒	+๑	-	-	๑๔๓,๔๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๒๗๖,๘๔๐	๒๗๖,๕๒๐	๒๘๓,๕๖๐	
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																	
๑๐	การโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	<b>กองคลัง</b>																	
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.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๓๖๗,๓๒๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	ปก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	
๑๖	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑	-	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	ปจ./ชง.	๑	-	๐	๑	-	-	+๑	-๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ยุบ
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๔๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๓๗,๐๔๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๔๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๑,๒๒๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๑,๘๘๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓๖,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๑,๒๔๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๘๘๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง		๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น (ต่อ) (ใหม่)

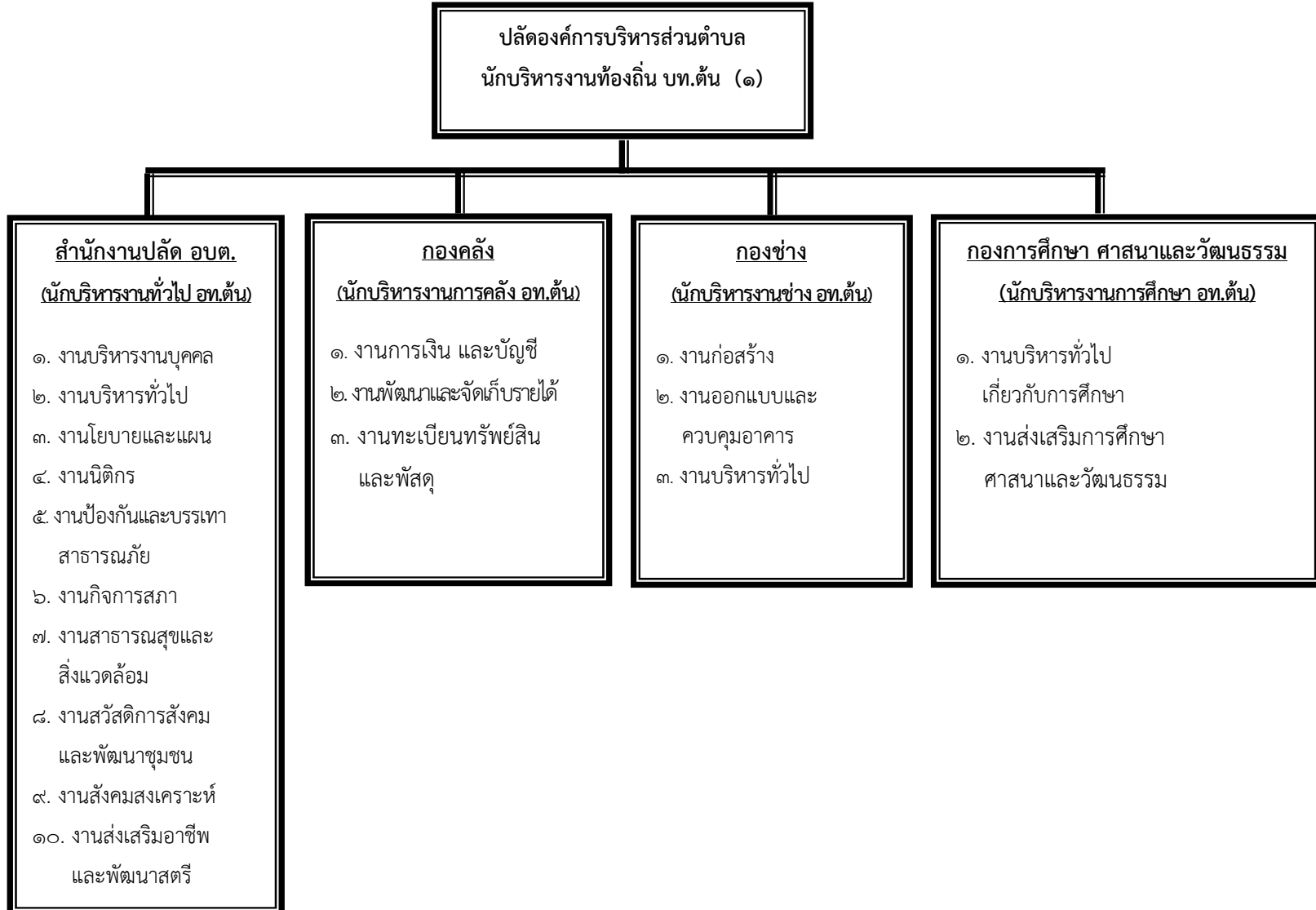
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	<b>กองช่าง</b>																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๗๘,๓๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐		
๒๓	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๕๐,๘๘๐		
๒๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๗,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๕,๖๘๐	๑๓๒,๓๖๐	๑๓๗,๗๖๐		
๒๖	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๑๘,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๒๓,๒๔๐	๑๒๘,๒๘๐		
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๒๗	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๘	คนงานทั่วไป		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	ว่าง	
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>																		
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๕๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๔๑,๖๔๐	๒๗๑,๗๖๐	๒๘๔,๗๒๐		
๓๑	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		
๓๒	ครู	ค.ศ.๑	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๖๘๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๘,๙๒๐		
(๔)	รวม		๓๗	๓๐	๖,๘๔๔,๓๒๐	๓๗	๓๖	๓๖	+๔	+๑/-๑	-	๗๘๖,๗๒๐	๕๘๗,๑๐๐	๒๔๙,๖๖๐	๗,๕๒๐,๕๘๐	๗,๗๔๓,๕๐๐	๗,๙๗๙,๙๖๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๕๐๐,๑๑๖	๑,๕๔๘,๗๐๐	๑,๕๙๕,๙๙๒		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๙,๐๒๔,๖๙๖	๙,๒๙๒,๒๐๐	๙,๕๗๕,๙๕๒		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๓.๐๗	๓๓.๗๙	๓๓.๑๖		

ปี ๒๕๖๑ = (๒๕,๙๙๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๕,๙๙๐,๐๐๐ = ๒๗,๒๘๙,๕๐๐ (คงเดิม)

ปี ๒๕๖๒ = ๒๗,๕๐๐,๐๐๐

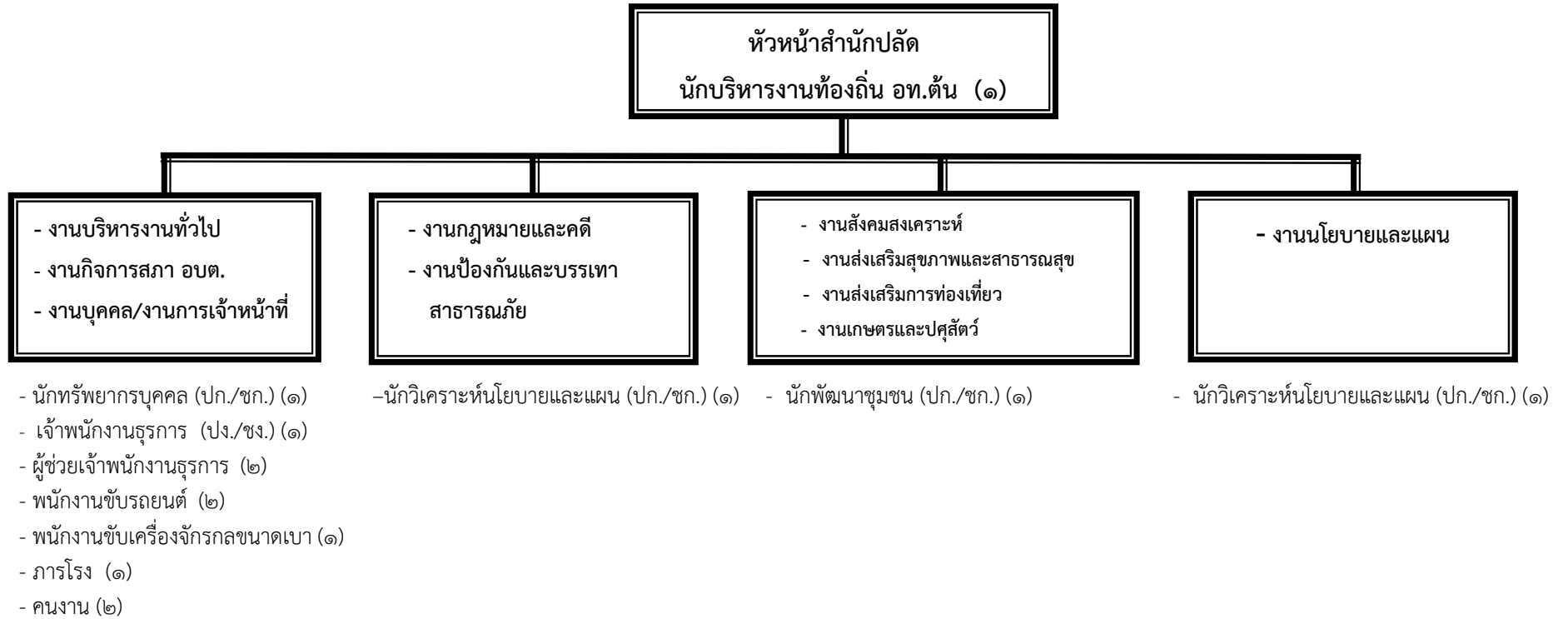
ปี ๒๕๖๓ = (๒๗,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๗,๕๐๐,๐๐๐ = ๒๘,๘๗๕,๐๐๐

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



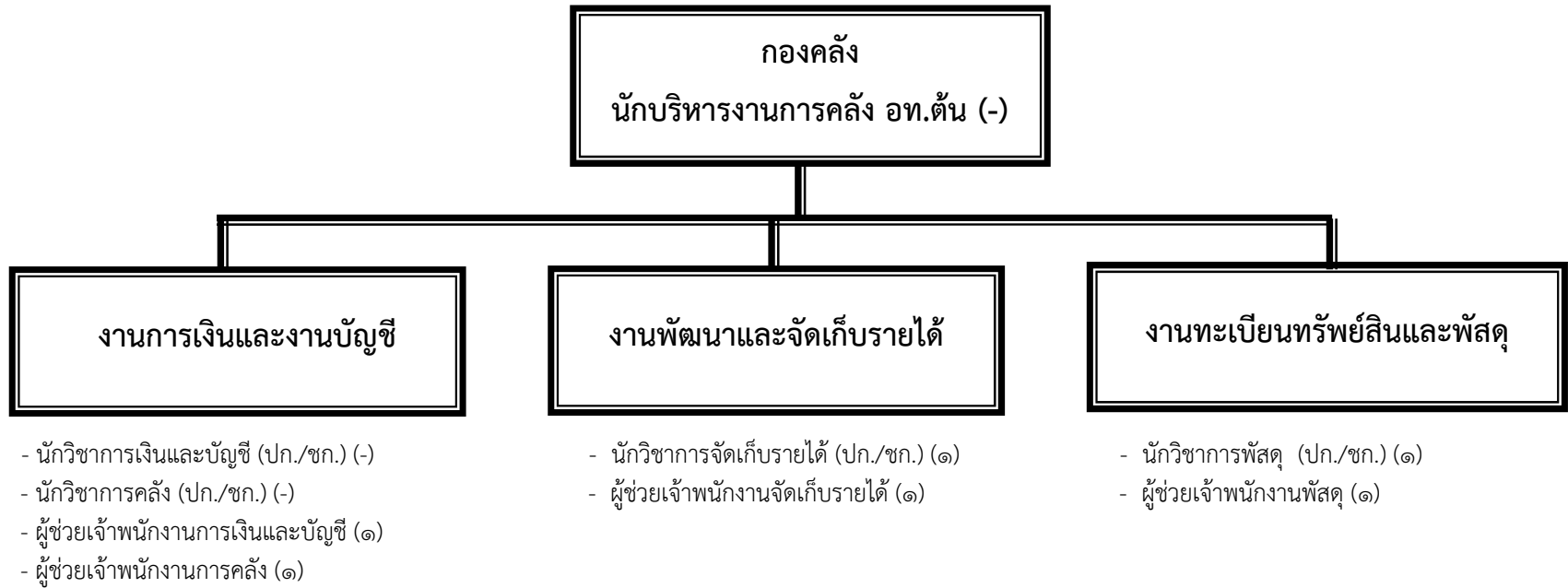


### โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



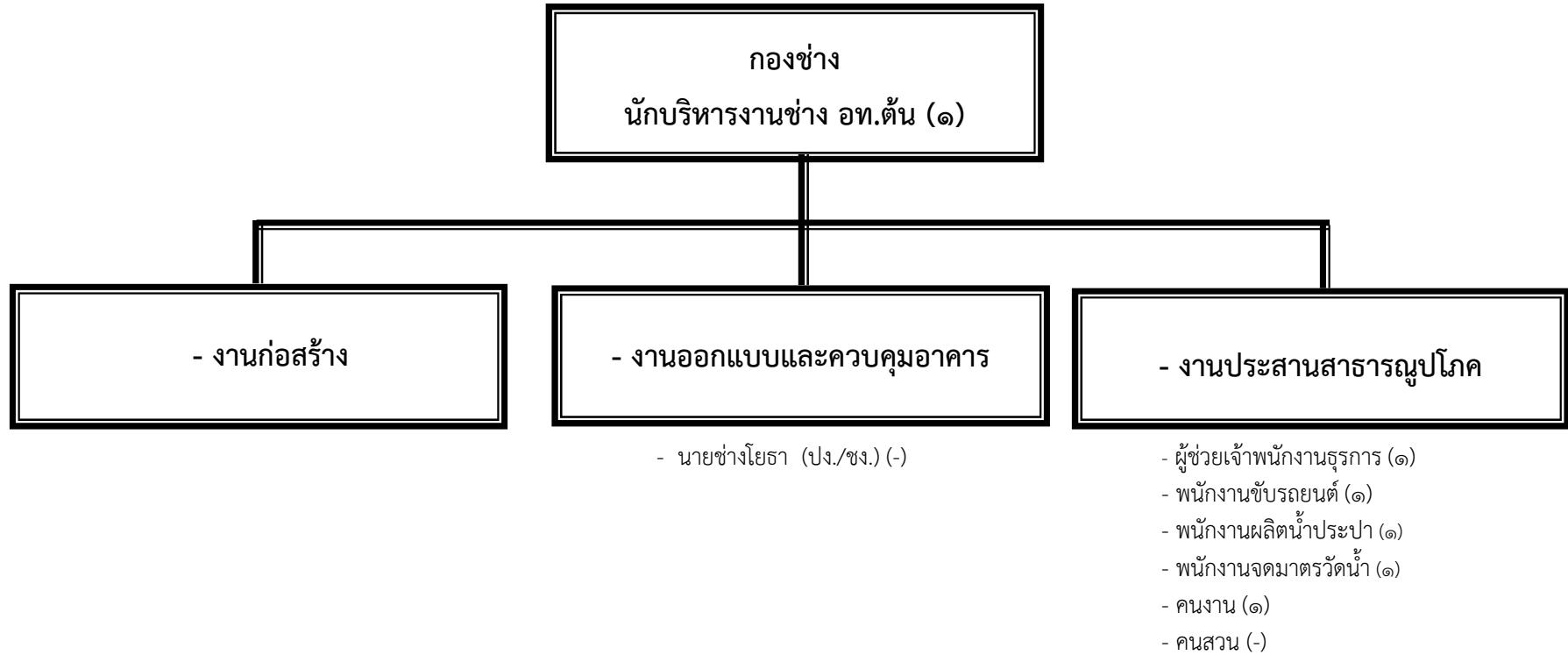
ระดับ	บท.ต้น	อท.ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๒	๑	-	๑	-	๕	๓

### โครงสร้างกองคลัง



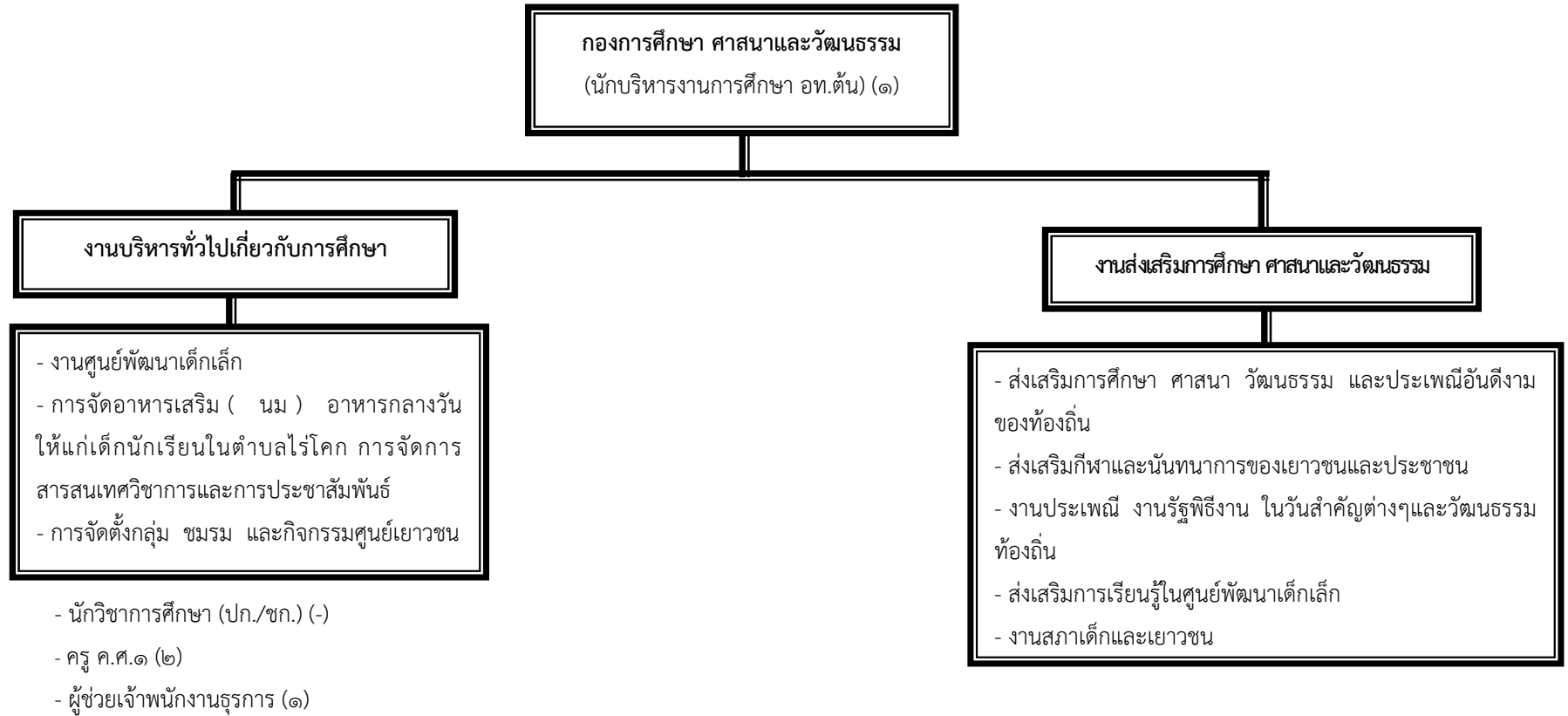
ระดับ	อท.ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	๔	-

### 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	นางณัฐธิญา แป้นไทย	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๔๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐ X ๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	
๒	ว่าที่ร้อยตรีภาควิณี เอี่ยมเพชร	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	
๓	ส.อ.จิรุตต์ ปิ่นคง	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐ X ๑๒)	-	-	
๔	นายรัตนะ พรายแก้ว	รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	
๕	นางธรวินี ขาววงศ์จันทร์	รัฐศาสตร มหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	
๖	นางนิทร พรประสาธ	ปวส.	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๖๔,๖๐๐ (๒๒,๐๕๐ X ๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ													
๗	นางสอน ชาวสนธิ	รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๕,๗๒๐ (๑๓,๘๑๐ X ๑๒)	-	-	
๘	นางกคดี นกนวม	รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๖,๑๒๐ (๑๓,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	
๙	นายเฉลิม ชาวสนธิ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๔๔,๔๘๐ (๑๒,๐๔๐ X ๑๒)	-	-	
๑๐	นายธนพล ธุระกิจ	มัธยมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	๑๑๖,๒๘๐ (๙,๖๕๐ X ๑๒)	-	-	
๑๑	นายศิริชัย มีนาจ	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐ X ๑๒)	-	-	
๑๒	นางสร้อยนภา ธีระปัญญาชัย	มัธยมศึกษาตอน ปลาย	-	ภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๑๓	นางณัฐมน ทับนาค	ปวส.	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๑๔	นางสาวทักษพร บุญทับ	มัธยมศึกษาตอน ปลาย	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก (ต่อ)  
 กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประ เภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประ เภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๑๕	-ว่าง-	-	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการ คลัง)	บพ.	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการ คลัง)	บพ.	ต้น	๓๔๖,๒๐๐ (๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒ x ๑๒	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	
๑๖	นางสาวอรนุช จิระวงศ์พานิช	ศิลปศาสตร บัณฑิต	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ทั่วไป	ปก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ทั่วไป	ปก.	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	
๑๗	นางสาวสุธาสินี พูลพัฒน์	-	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	
๑๘	-ว่าง-	-	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	วิชาการ	ปก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐)/๒ x ๑๒	-	-	ว่าง
๑๙	ข้อกำหนดเพิ่ม	!	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ทั่วไป	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปก./ชก.	!	!	!	กำหนดเพิ่ม
๒๐	-ว่าง- *ขอยุบ*	!	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	!	!	!	ขอยุบ
	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ													
๒๑	นางสาวเอื้องพร ทิมทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	๑๔๒,๕๖๐ (๑๑,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	
๒๒	นางสาวอุษณิษา เทศธรรม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๔๙,๖๔๐ (๑๒,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	
๒๓	นางวริศรา คงประเสริฐ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	๑๓๖,๒๐๐ (๑๑,๓๕๐ x ๑๒)	-	-	
๒๔	นางสาวรัตนวลี แจ้งเรือง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการ คลัง	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการ คลัง	-	-	๑๑๖,๒๘๐ (๙,๖๙๐ x ๑๒)	-	-	

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	
๒๕	นายอรุณ เพ็ญฟู	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	บท.	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	บท.	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	
๒๖	ว่าง	-	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๓๗,๒๔๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒x๑๒	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ													
๒๗	นางเพ็ญวิภา มิตรมาก	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	๑๓๘,๙๖๐ (๑๑,๕๘๐ X ๑๒)	-	-	
๒๘	นายสังวาล มีนาท	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๒๗,๒๐๐ (๑๐,๖๐๐ X ๑๒)	-	-	
๒๙	นายสมชาย แสนสบาย	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงาน ผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงาน ผลิตน้ำประปา	-	-	๑๑๘,๔๔๐ (๙,๘๗๐ X ๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๐	นางจันทร์ เจิมจันทร์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงาน จดมาตรวัดน้ำ	-	-	-	พนักงาน จดมาตรวัดน้ำ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
	นายธีรพงษ์ คัชชา	มัธยมศึกษาตอน ปลาย	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๓๑	-ว่าง-	-	-	คนสวน	-	-	-	คนสวน	-	-	-	-	-	-ว่าง-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก (ต่อ)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๓๒	นางสาวชุดิภาญจน์ ตั้งสท้าน	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงาน การศึกษา)	บพ.	ต้น	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงาน การศึกษา)	บพ.	ต้น	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๕๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	
๓๓	ว่าง	-	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ทั่วไป	ปก./ ชก.	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ทั่วไป	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐)/๒ x ๑๒	-	-	ว่าง
	ข้าราชการ/ พนักงานครู													
๓๔	นางสาวรำพึง คงประเสริฐ	ครุศาสตรบัณฑิต	๗๖-๒-๐๑๒๘	ครู	ทั่วไป	ค.ศ. ๑	๓๘-๓-๐๘-๒๒๑๓-๘๕๙	ครู	ทั่วไป	ค.ศ.๑	๒๗๔,๖๘๐ (๒๒,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	รับเงิน จัดสรร จาก กรมฯ
๓๕	นางสาวบุญเชิญ ดีเด่น	ครุศาสตรบัณฑิต	๗๖-๒-๐๑๘๙	ครู	ทั่วไป	ค.ศ. ๑	๓๘-๓-๐๘-๒๒๑๓-๘๖๐	ครู	ทั่วไป	ค.ศ.๑	๒๒๙,๒๐๐ (๑๙,๑๐๐ x ๑๒)	-	-	รับเงิน จัดสรร จาก กรมฯ
	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ													
๓๖	นายณรงค์ กองทอง	ศิลปศาสตร บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๗,๖๔๐ (๑๑,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	









ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก  
เรื่อง มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกได้ดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 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

กองคลัง

ตำแหน่งกำหนดใหม่

(กรณีเป็นตำแหน่งกำหนดใหม่)

๒.๕ กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) (กองคลัง) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เงินเดือน (๑) = ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลข ๐

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

ปี ๒๕๖๑ = -

ปี ๒๕๖๒ คือ การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือน จำนวน ๑๒ เดือน ดังนี้

= อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติการ ชั้น ๑ อัตรา ๙,๗๔๐ + อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ชั้น ๓๒.๕ อัตรา ๔๙,๔๘๐ ทหาร ๒ คูณ ๑๒

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

$$= ๓๕๕,๓๒๐$$

ปี ๒๕๖๓ =  $\frac{(\text{ผลต่างเงินเดือน๑ขั้นจากขั้นต่ำสุดของระดับ ปง.}) + \text{ผลต่างจากเงินเดือน๑ขั้นจากขั้นสูงสุดของระดับ ชง.}}{๒} \times ๑๒$

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

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

$$= ๑๒,๐๐๐$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓)

ปี ๒๕๖๑ = -

ปี ๒๕๖๒ = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

$$= ๐ + ๓๕๕,๓๒๐$$

$$= ๓๕๕,๓๒๐$$

ปี ๒๕๖๓ = ค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒ + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓

$$= ๓๕๕,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐$$

$$= ๓๖๗,๓๒๐$$

\*\*\*\*\*



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

ที่ ๔๗๘/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ได้ดำเนินการแต่งตั้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ที่ ๓๐๒/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ ไปแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก มีความจำเป็นต้องขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น และยุบตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และเพื่อประโยชน์ต่อทางราชการในการบริหารงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 องค์การบริหาร ส่วนตำบลไรโคก จึงขอแต่งตั้งบุคคลที่มีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ประกอบด้วย

- |                                    |  |               |
|------------------------------------|--|---------------|
| ๑. นายสมิง คงประเสริฐ              | นายก อบต.ไรโคก                           | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางณัฐฐิญา แป้นไทย              | ปลัด อบต.ไรโคก                           | กรรมการ       |
| ๓. นายอรุณ เฟื่องฟู                | ผู้อำนวยการกองช่าง                       | กรรมการ       |
| ๔. ว่าที่ร้อยตรีภาคภูมิ เอี่ยมเพชร | หัวหน้าสำนักปลัด                         | กรรมการ       |
| ๕. นางสาวชุตติกาญจน์ ดังสท้าน      | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ       |
| ๖. นางสาวอรนุช จีระวงศ์พานิช       | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ        | กรรมการ       |
|                                    | รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง        |               |
| ๗. นางธาวินี ชาววงศ์จันทร์         | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                 | กรรมการ       |
|                                    |  | และเลขานุการ  |

ให้ผู้ได้รับแต่งตั้ง/...

ให้ผู้ได้รับแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๒ 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 อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่า ด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และ ปริมาณงานของ ส่วนราชการต่างๆ 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 ของส่วนราชการที่ขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ภายหลังจากที่ได้มีการขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ และขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
๘. ตารางวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลปัจจุบัน และภายหลังจากที่ได้มีการขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
๙. การกำหนดตำแหน่งใหม่ และการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจแล้ว ให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(ลงชื่อ) นายสมิง คงประเสริฐ

(นายสมิง คงประเสริฐ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

# รายงานการประชุม