



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุงปรับปรุงครั้งที่ ๑)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกระเรียน

อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑ - ๒
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒ - ๑๑
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒ - ๒๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓ - ๒๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๗ - ๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙ - ๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖ - ๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙ - ๔๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕ - ๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘ - ๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ภาคผนวก	๔๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ
อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ/หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ บรรลุผล ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ ดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ หรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การ จัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้ รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพังงา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้ง สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงาน เป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการ กำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การ ทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งาน มาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การ คำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมา ใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power

Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลาย จะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๑. กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

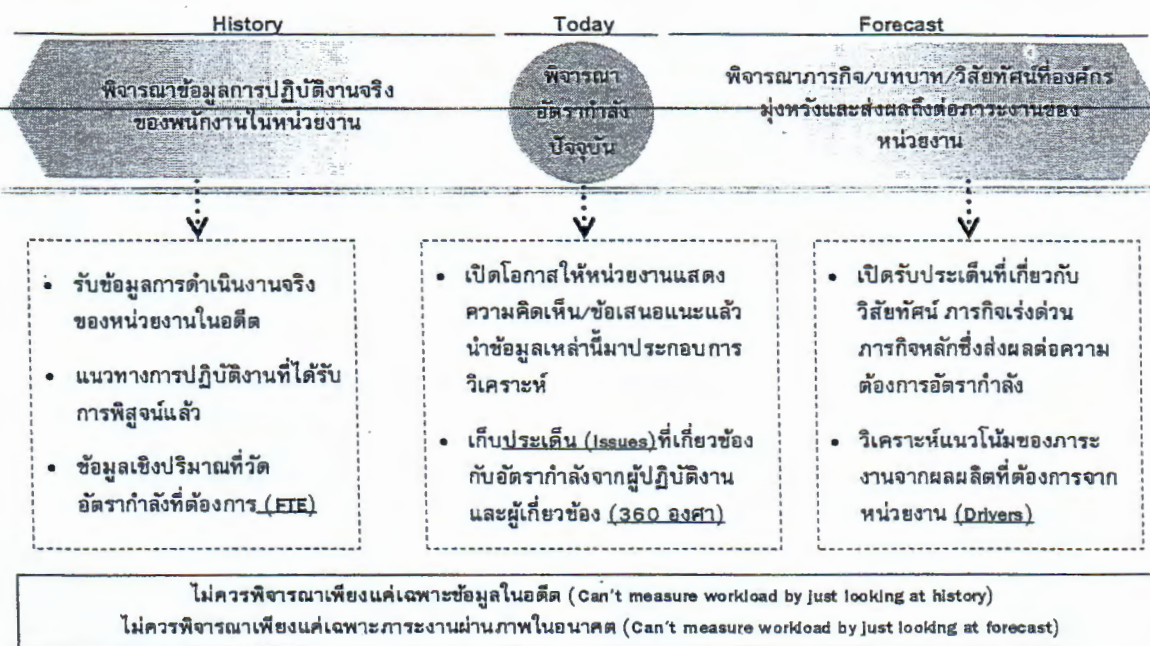
สมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่ออํารงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบว่องค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

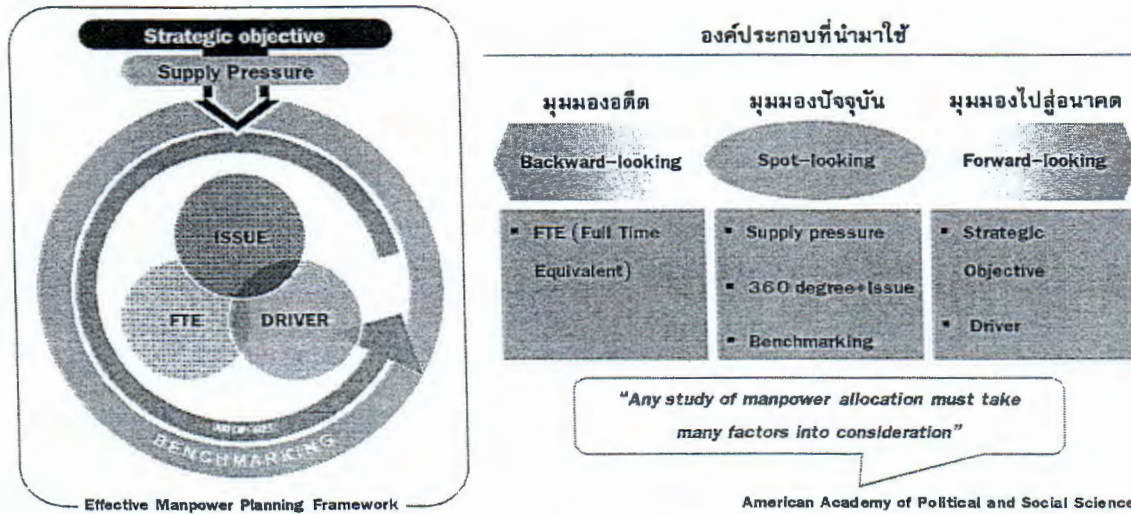
๒. แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เพื่อจะบรรจุและให้ดำรงตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ เพื่อแก้ไขปัญหา ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะ

งานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตราค่าจ้างในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตราค่าจ้าง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

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

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

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

๕. กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

๖. กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบล โศกเจริญ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก โดยกรมส่งเสริม การปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลโศกเจริญ จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่าย ประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่น จ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้น(ทุกปี)

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่่างไรก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล โศกเจริญ
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโศกเจริญ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลา ปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

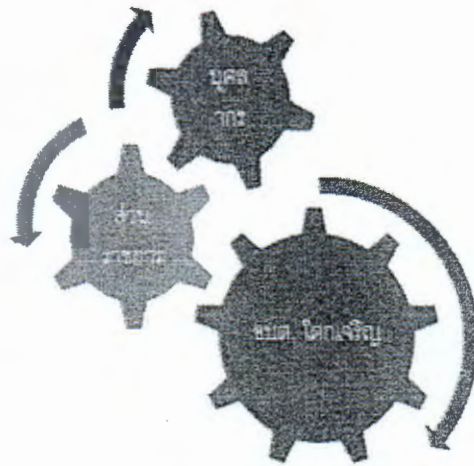
หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล โศกเจริญ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโศกเจริญ) มายึดโยงกับจำนวน กรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล โศกเจริญ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมมาพิจารณา อย่่าง น้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ ประเด็นเรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



▪ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญมีพนักงานส่วนตำบลออกประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เป็นองค์กรที่ไม่มีพนักงานส่วนตำบลที่จะเกษียณในแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แต่จะมีพนักงานส่วนตำบลที่จะเกษียณในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ซึ่งอยู่ในแผนอัตรากำลัง ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๘ จำนวน ๑ ราย ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะมีพนักงานส่วนตำบลจะเกษียณอายุด้วย โดยจะทำการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ รองนายกองคการบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเหริยง และองค์การบริหารส่วนตำบลทับปุด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ส่วนราชการ	อบต.โคกเจริญ					อบต.บางเหริยง					อบต.ทับปุด				
	พนง. ส่วนตำบล	พนง. ครู	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป	พนง. ส่วนตำบล	พนง. ครู	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป	พนง. ส่วนตำบล	พนง. ครู	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
สำนักปลัด	๕	-	-	๕	๑	๓	-	-	๒	-	๕	-	-	๕	๒
กองคลัง	๔	-	-	๓	-	๔	-	-	๒	-	๒	-	๑	๓	-
กองช่าง	๒	-	-	๔	-	๒	-	-	๒	๑	๑	-	-	๓	-
กองสาธารณสุข	๒	-	-	-	๒	๑	-	-	๒	๑	๑	-	-	๓	๔
กองการศึกษา	๒	๔	-	๓	-	๒	๓	-	๒	-	๑	๑	-	๑	-
กองฯ หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๑			-		๑			-	-	๑	-		-	
รวม	๑๙	๔	-	๑๕	๓	๑๓	๓	-	๑๐	๒	๑๑	๑	๑	๑๕	๖

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเหริยง และ องค์การบริหารส่วนตำบลทับปุด ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

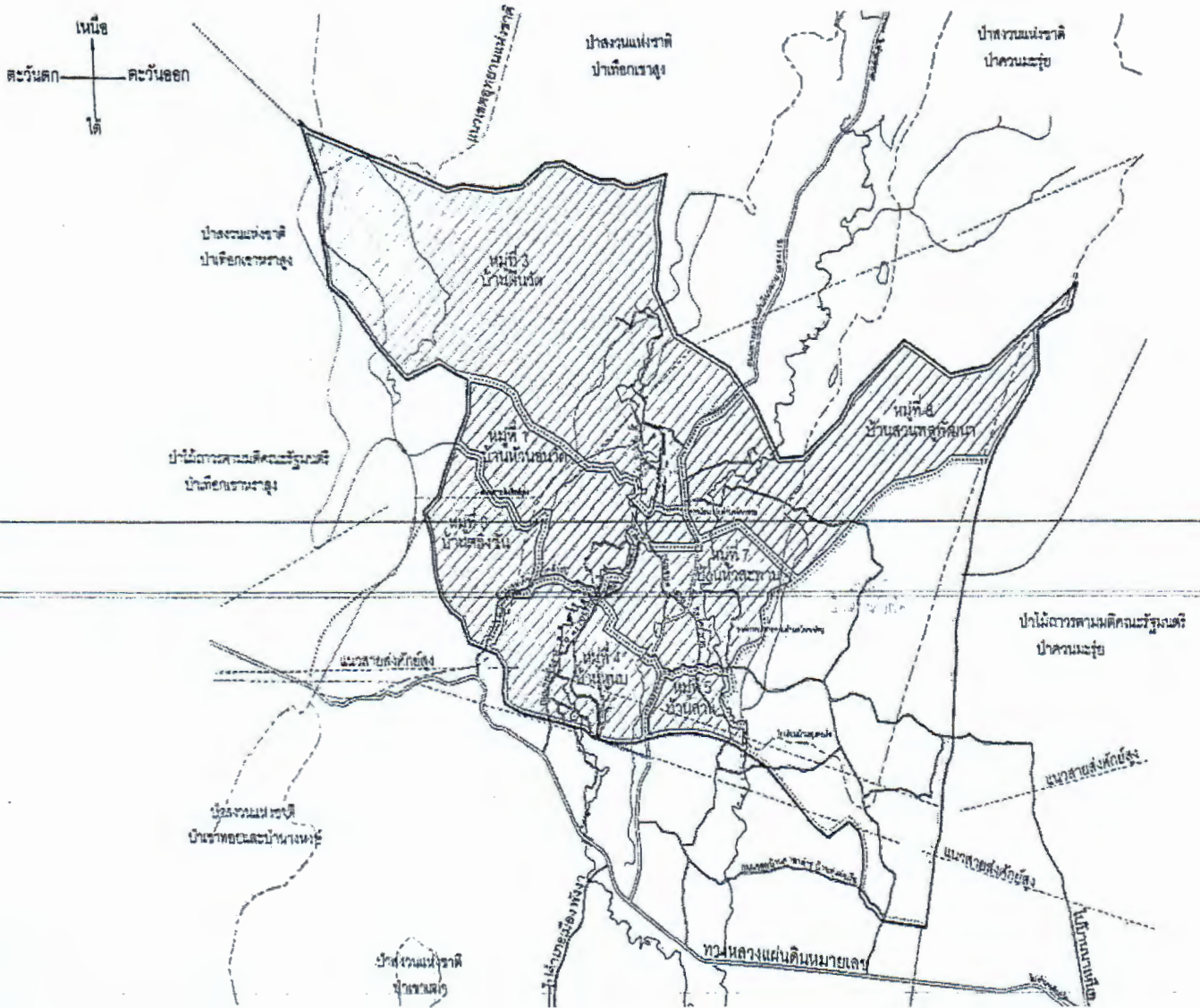
๔.๑ ด้านกายภาพ

๑) ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล (แผนที่ประกอบ)

ที่ตั้ง อบต.โคกเจริญ ตั้งอยู่ที่ ๒๐/๙ หมู่ที่ ๗ ตำบลโคกเจริญ อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา มีเนื้อที่ทั้งหมด รวม ๓๖.๒๓๘ ตารางกิโลเมตร

อาณาเขต

- ทิศเหนือ	จด	ตำบลบางเหรียง	อำเภอทับปุด
- ทิศใต้	จด	ตำบลทับปุด	อำเภอทับปุด
- ทิศตะวันออก	จด	ตำบลอ่าวลึก	อำเภอทับปุด
- ทิศตะวันตก	จด	ตำบลถ้ำทองหลาง	อำเภอทับปุด



๒) ลักษณะภูมิประเทศ

มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบป่าและภูเขา เป็นเทือกเขายาวตลอดแนวทั้งสองด้านของตำบล พื้นที่ราษฎรอาศัยเป็นที่ราบเชิงเขาและมีความชื้น สภาพพื้นที่เหมาะแก่การทำสวน ทำไร่และเลี้ยงสัตว์

๓) ลักษณะภูมิอากาศ

มีลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุมในเขตร้อนเป็นเหตุให้มีฝนตกชุกเกือบตลอดปี ในหนึ่งปีมี ๒ ฤดู คือ ฤดูร้อน ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ - พฤษภาคม และฤดูฝน จะมีฝนตกชุกในช่วงเดือน มิถุนายน - พฤศจิกายน อุณหภูมิโดยเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๒๑ - ๓๑ องศาเซลเซียส

๔) ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยส่วนใหญ่ในพื้นที่ตำบลโคกเจริญ มีลักษณะเป็นดินร่วนปนดินเหนียว เหมาะแก่การเพาะปลูกพืชสวน พืชไร่ ได้แก่ ฝรั่งพาราและปาล์มน้ำมัน เป็นต้น

๔.๒ ด้านการเมือง/ การปกครอง

๑) เขตการปกครอง แบ่งเป็น

- การปกครองท้องถิ่น มีองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล

โคกเจริญ

- การปกครองท้องถิ่น แบ่งเป็น ๘ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านหัวนอนวัด	ผู้ใหญ่บ้าน	นางสาวยินดี	แสงขวัญ
หมู่ที่ ๒ บ้านทุ่งต่อเรือ	ผู้ใหญ่บ้าน	นายจรรย์	บุญมา
หมู่ที่ ๓ บ้านดินวัด	กำนัน	นายสุรกุล	ศรีภากร
หมู่ที่ ๔ บ้านหูนบ	ผู้ใหญ่บ้าน	นายสมคิด	คงแก้ว
หมู่ที่ ๕ บ้านลาน	ผู้ใหญ่บ้าน	นายวิสุทธิ์	หินน้อย
หมู่ที่ ๖ บ้านตลิ่งชัน	ผู้ใหญ่บ้าน	นายวิชัย	หมาดเหล็ก
หมู่ที่ ๗ บ้านหัวสะพาน	ผู้ใหญ่บ้าน	นายเสรี	ทองเจิม
หมู่ที่ ๘ บ้านสวนพลู	ผู้ใหญ่บ้าน	นายณรงค์	ชวงค์

๒) การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบแบ่งได้ ๒ ส่วน คือ

๒.๑ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่นิติบัญญัติ ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน ๘ คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี

๒.๒ คณะผู้บริหาร ทำหน้าที่บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แต่งตั้ง อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปีนับแต่วันเลือกตั้ง

๔.๓. ประชากร

๔.๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ข้อมูล	ม.๑	ม.๒	ม.๓	ม.๔	ม.๕	ม.๖	ม.๗	ม.๘	รวม
จากทะเบียนราษฎร์ (๒๕๖๖)									
หลังคาเรือน	๑๒๔	๑๖๘	๒๓๙	๑๒๖	๑๑๐	๑๖๙	๑๓๙	๑๔๙	๑,๒๒๔
จำนวนประชากร									
ชาย	๒๐๑	๒๔๘	๒๙๗	๒๑๐	๑๗๔	๓๔๓	๑๘๒	๒๐๕	๑,๘๖๐
หญิง	๒๐๔	๒๔๙	๒๘๗	๒๐๖	๑๘๑	๓๑๕	๒๐๓	๒๐๕	๑,๘๕๐
รวม	๔๐๕	๔๙๗	๕๘๔	๔๑๖	๓๕๕	๖๕๘	๓๘๕	๔๑๐	๓,๗๑๐

(ข้อมูล ณ เดือน เมษายน ๒๕๖๖)

๔.๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

- อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ชาย ๓๗๑ คน หญิง ๓๗๘ คน รวม ๗๔๙ คน
- อายุ ๑๘ - ๖๐ ปี ชาย ๑,๑๗๙ คน หญิง ๑,๑๔๕ คน รวม ๒,๓๒๔ คน
- อายุมากกว่า ๖๐ ปี ชาย ๓๐๐ คน หญิง ๓๓๗ คน รวม ๖๓๗ คน

๔.๔. สภาพทางสังคม

๔.๔.๑ การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกเจริญ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตลิ่งชัน
- โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านโคกเจริญ
- โรงเรียนมัธยมศึกษา (ต้น) จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดโคกสวาย
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน/ห้องสมุดประชาชน ๘ แห่ง ตั้งอยู่ที่ศาลาหมู่บ้านทุกหมู่ (หมู่ที่ ๑ - หมู่ที่ ๘)

๔.๔.๒ สาธารณสุข

- มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโคกเจริญ

๔.๔.๓ อาชญากรรม

- มีที่พักสายตรวจ จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ บ้านต้นวัด มีเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำอยู่ ๑ นาย

๔.๔.๔ ยาเสพติด

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีการดำเนินงานด้านยาเสพติดโดยบูรณาการร่วมกับที่ทำการปกครองอำเภอทับปุด ในการมุ่งเน้นแก้ไขปัญหายาเสพติดภายในพื้นที่ และบูรณาการร่วมกับโรงเรียนในเขตพื้นที่ โดยเน้นกลุ่มเป้าหมายเป็นเด็กวัยรุ่น ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มเสี่ยงด้านปัญหายาเสพติดในปัจจุบัน

๔.๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

- มีการช่วยเหลือสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ที่มีภาวะยากลำบากเป็นรายเดือนทุกเดือน
- มีการสนับสนุนเงินสงเคราะห์ ให้แก่ผู้ยากไร้ที่มีรายได้น้อยภายในตำบล
- มีกิจกรรมการออกเยี่ยมผู้ป่วยติดเตียง โดยร่วมกับผู้นำชุมชน อสม.และพระ ทำการออกไปเยี่ยมผู้ป่วยติดเตียงตามบ้านเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้มีสุขภาพกาย สุขภาพใจและมีอายุที่ยืนนานขึ้น

๔.๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๔.๕.๑ การคมนาคมขนส่ง (ทางบก,ทางน้ำ,ทางราง ฯลฯ)

การคมนาคมในตำบลโคกเจริญ มีเส้นทางการคมนาคมเชื่อมกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑๑๘ ซึ่งเป็นเส้นทางเชื่อมต่อระหว่างตำบลโคกเจริญ อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา และอำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำหรับถนนภายในหมู่บ้าน เป็นถนนดินลูกรัง คอนกรีต ลาดยาง แอสฟัลท์ติกคอนกรีต

ระบบและโครงข่ายถนน การเชื่อมโยงการจราจรระหว่างถนนแต่ละสาย ในเขตแต่ละหมู่บ้าน มีทั้งถนนคอนกรีตและถนนลูกรังส่วนถนนซึ่งเชื่อมต่อระหว่างตำบลมีถนนลาดยางเป็นหลักทั้งนี้ในอนาคตควรมีการปรับปรุงระบบถนนโดยกำหนดแนวทางรองรับและเชื่อมต่อการคมนาคมให้เป็นระบบและมีโครงข่ายที่ดียิ่งขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนตำบลโคกเจริญในการติดต่อระหว่างหมู่บ้านซึ่งจะใช้รถจักรยานยนต์และรถยนต์เป็นพาหนะในการเดินทางติดต่อระหว่างหมู่บ้าน รถรับจ้างมีน้อยมาก

๔.๕.๒ การไฟฟ้า

ในเขตตำบลโคกเจริญมีไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้าน และมีไฟฟ้าใช้เกือบทุกครัวเรือน รับผิดชอบและดำเนินการโดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอทับปุดและการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา ในปัจจุบันสามารถให้บริการได้ครอบคลุมทั่วทั้งตำบล จำนวน ๘ หมู่บ้าน

๔.๕.๓ การประปา

ปัจจุบันการประปาภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีทั้งระบบประปาหมู่บ้านและประปาภูเขา โดยมีระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน ๖ แห่ง ระบบประปาหมู่บ้านเป็นประปาซึ่งผ่านระบบกรองน้ำที่สะอาดใช้ได้ทั้งอุปโภคและบริโภค แต่ระบบส่งน้ำยังไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน โดยแหล่งน้ำดิบซึ่งนำมาใช้ในระบบประปาหมู่บ้าน นำมาจากคลองมะรุ่ย คลองไทรมาศ สระน้ำประจำหมู่บ้านต่าง ๆ และมีประปาภูเขาซึ่งเป็นน้ำดิบไม่ได้ผ่านระบบกรองน้ำที่สะอาด จึงใช้ได้เฉพาะการอุปโภคและเพื่อการเกษตร

๔.๕.๔ โทรศัพท์

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีการสื่อสารที่สำคัญ ได้แก่ โทรศัพท์บ้านและโทรศัพท์เคลื่อนที่ โดยมีเครือข่ายของโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ AIS, DTAC, True และครอบคลุมทุกพื้นที่ภายในตำบล

๔.๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

เขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ไม่มีจุดบริการของบริษัท ไปรษณีย์ไทย หรือบริษัทขนส่งเอกชนอื่นๆ เนื่องจากมีพื้นที่ติดต่อกับตำบลทับปุดและระยะไม่ไกล การสื่อสารหรือการขนส่งในรูปแบบจดหมาย วัสดุหรือครุภัณฑ์จึงใช้บริการไปรษณีย์หรือบริษัทขนส่งอื่นๆ ของตำบลทับปุด

๔.๖. ระบบเศรษฐกิจ

๔.๖.๑ การเกษตร

ปัจจุบันประชากรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ การทำสวนยางพารา สวนปาล์ม น้ำมัน สวนผลไม้ และการเลี้ยงสัตว์ ทั้งนี้ การประกอบอาชีพยังต้องพึ่งพาธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่

สำหรับอาชีพนอกภาคเกษตรกรรม ได้แก่ การรับจ้างและการค้าขาย โดยส่วนใหญ่การรับจ้างเป็นการรับจ้างแรงงานภายในตำบลและตำบลใกล้เคียง สำหรับการค้าขายเป็นไปตามลักษณะการค้าปลีก ขายสินค้าเบ็ดเตล็ดภายในหมู่บ้าน หรือรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรภายในตำบล และนำสินค้าตำบลใกล้เคียงมาจำหน่าย

พื้นที่เกษตรทั้งหมด รวม ๑๖,๓๙๗.๕ ไร่

- ปลูกข้าว	จำนวน	๖.๕	ไร่
- ปลูกปาล์มน้ำมัน	จำนวน	๗,๒๓๘	ไร่
- ปลูกยางพารา	จำนวน	๙,๐๙๒	ไร่
- สวนผสม	จำนวน	๖๑	ไร่

๔.๖.๒ การประมง

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ไม่มีผู้ทำอาชีพประมงเป็นหลัก มีเพียงเลี้ยงสัตว์น้ำไว้บริโภคภายในครัวเรือนเท่านั้น เช่น การเลี้ยงปลาในบ่อฯ

๔.๖.๓ การปศุสัตว์

การเลี้ยงสัตว์มีจำนวนพอสมควร ซึ่งไม่แพร่หลายมากนัก โดยสัตว์ที่เลี้ยง คือ กระบือ แพะเปิด ไก่ ส่วนมากเลี้ยงเพื่อใช้เป็นอาหารในครัวเรือนและจำหน่ายภายในหมู่บ้านเท่านั้น

๔.๖.๔ การบริการ

- มีบริการตัดผม / เสริมสวย	จำนวน	๗	แห่ง
- มีบริการซ่อมรถ	จำนวน	๙	แห่ง
- มีร้านขายของชำ	จำนวน	๓๗	แห่ง
- มีปั้มน้ำมัน	จำนวน	๑	แห่ง
- มีปั้มน้ำมันแบบหยอดเหรียญ	จำนวน	๗	แห่ง

๔.๖.๕ การท่องเที่ยว

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีการปรับปรุงพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญประจำตำบล ดังนี้

- สวนสาธารณะเฉลิมพระเกียรติบึงนบหลวง ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๔ ตำบลโคกเจริญ อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา เป็นพื้นที่ซึ่งมีความเป็นธรรมชาติ มีดอกบัวและสัตว์น้ำนานาชนิดอาศัยอยู่ชุกชุมเหมาะที่จะเป็นสถานที่ท่องเที่ยวและพักผ่อนและใช้ประโยชน์ด้านการเกษตร มีดอกบัวที่บานทั่วบึงตลอดทั้งปี

- วัดโคกสวย ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๓ ตำบลโคกเจริญ อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา เป็นวัดประจำตำบล ซึ่งเป็นสถานที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชนชาวตำบลโคกเจริญที่นับถือศาสนาพุทธ

- สระน้ำบางปุย ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๘ บ้านสวนพลู ตำบลโคกเจริญ อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา เป็นสระน้ำธรรมชาติ อยู่บนเนินเขาดิน ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวพักผ่อนชมธรรมชาติได้อีกแห่งหนึ่งของตำบล

- สระน้ำห้วยลานไทร ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๕ บ้านลาน ตำบลโคกเจริญ อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา

เป็นสระน้ำที่กำลังพัฒนาเป็นสถานที่ท่องเที่ยวแห่งใหม่ และเป็นสถานที่สำหรับออกกำลังกาย พักผ่อนหย่อนใจของคนในตำบลโคกเจริญ

๔.๖.๖ อุตสาหกรรม

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีอุตสาหกรรม ได้แก่ โรงเลื่อยและแปรรูปไม้ยางพารา จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ ตำบลโคกเจริญ อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา

๔.๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพในตำบล จำนวน ๑๑ กลุ่ม ได้แก่

- กลุ่มทำไม้กวาดดอกอ้อ ตำบลโคกเจริญ
- กลุ่มกลองยาวโคกเจริญสัมพันธ์ ตำบลโคกเจริญ
- กลุ่มทำข้าวหลาม บ้านห้วยอนวัด หมู่ที่ ๑
- กลุ่มส่งเสริมศิลปะมวยไทย หมู่ที่ ๒
- กลุ่มธนาคารชยะ หมู่ที่ ๓
- กลุ่มเลี้ยงสุกรพันธุ์พื้นเมือง หมู่ที่ ๕
- กลุ่มอนุรักษ์การทำขนมไทยพื้นบ้าน หมู่ที่ ๕
- กลุ่มทำเม็ดมะม่วงหิมพานต์อบแห้ง หมู่ ๖
- กลุ่มทำเครื่องแกงบ้านดิ่งชัน หมู่ที่ ๖
- กลุ่มทำขนมกาละแม หมู่ ๖
- กลุ่มทำขนมทองม้วน หมู่ ๘

๔.๖.๘ แร่งงาน

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีแรงงานแฝงซึ่งเป็นทั้งแรงงานต่างด้าว และแรงงานนอกพื้นที่ ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป

๔.๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๔.๗.๑ การนับถือศาสนา

- มีประชากรที่นับถือศาสนาพุทธ ประมาณ ๘๐ % โดยอาศัยอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๑,๒,๓,๔,๕,๗ และ ๘
- มีประชากรที่นับถือศาสนาอิสลาม ประมาณ ๒๐ % โดยอาศัยอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๖ ทั้งหมู่บ้าน และอาศัยอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๑ กับหมู่ที่ ๔ บางส่วน

๔.๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น โดยมีการจัดกิจกรรมงานประเพณีและงานประจำปีต่างๆ ดังนี้

- งานประเพณีลอยกระทง
- งานวันเด็กแห่งชาติ
- งานประเพณีวันสงกรานต์ (รดน้ำผู้สูงอายุ)
- งานประเพณีแห่เทียนพรรษา

- งานประเพณีสมโภชพ่อท่านรักษ์ วัดโคกสวาย
- ส่งเสริมกิจกรรมเดือนรอมฎอน

๔.๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น โดยมีการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้อยู่กับชาวตำบลโคกเจริญต่อไป ดังนี้

- การทำบายศรีสู่ขวัญ
- การตีกลองยาว
- การทำลูกประคบสมุนไพร
- การสานเครื่องใช้ไม้ไผ่
- การทำพิธีลือไทย (พิธีลงโรง)

๔.๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ โดยมีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพในการผลิตสินค้า/ผลิตภัณฑ์ของตำบล ดังนี้

- ผลิตภัณฑ์ขนมพื้นบ้าน ได้แก่ ขนมทองม้วน ขนมข้าวพอง ขนมลา ข้าวหลาม
- ผลิตภัณฑ์ไม้กวาดดอกอ้อ
- ผลิตภัณฑ์ลูกประคบสมุนไพรสด

๔.๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๘.๑ น้ำ

ตำบลโคกเจริญ มีแหล่งน้ำที่สำคัญ ดังนี้

- มีลำคลองที่สำคัญ จำนวน ๒ สาย ได้แก่ คลองมะรุ่ม และคลองลำไทรมาศ
- มีลำน้ำ ลำห้วย เล็กๆ จำนวน ๙ สาย
- มีบึง หนองและสระน้ำอื่น ๆ จำนวน ๑๒ แห่ง

๔.๘.๒ ป่าไม้

- พื้นที่ป่าที่สำคัญ ได้แก่ เทือกเขาสูง ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวน มีเนื้อที่ประมาณ ๑๓,๕๕๐ ไร่เป็นแหล่งต้นน้ำคลองมะรุ่มและคลองลำไทรมาศที่ไหลผ่านตำบลต่างๆ ในอำเภอ

๔.๘.๓ ภูเขา

ภูเขาในเขตพื้นที่ตำบลโคกเจริญ เป็นเทือกเขาทรานส์สลับกับที่ราบ เป็นแนวเขตระหว่างเขตตำบลลำทองกลาง - ตำบลโคกเจริญ - ตำบลบางเหริ่ง

๔.๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- บึงนบหลวง เป็นพื้นที่ซึ่งมีความเป็นธรรมชาติ มีดอกบัวและสัตว์น้ำนานาชนิดอาศัยอยู่ ชุกชุมเหมาะที่จะเป็นสถานที่ท่องเที่ยวและพักผ่อนและใช้ประโยชน์ด้านการเกษตร มีดอกบัวที่บานทั่วบึงตลอดทั้งปี

- สระน้ำบางปุย เป็นสระน้ำธรรมชาติ อยู่บนเนินเขาดิน ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวพักผ่อนชมธรรมชาติได้อีกแห่งหนึ่งของตำบล

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญพบว่า ปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แยกออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด ดังนี้

๔.๙ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๑๐ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงานเนื่องจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่

๒๐๑๙

และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย

- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๑๑ ด้านสังคม

- คนในสังคมมีคุณธรรมและจริยธรรมที่มีแนวโน้มที่ลดลง
- เด็กและเยาวชนส่วนใหญ่ในปัจจุบันใช้เวลาว่างไม่เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด

๔.๑๒ ด้านการเมืองการบริหาร

- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๑๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑๔ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ/การป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ ๒๐๑๙
- ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔.๑๕ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑๖ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

วิสัยทัศน์

“สาธารณสุขปลอดภัยครอบคลุม ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจก้าวหน้า การศึกษาก้าวหน้า ด้วยการบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดี”

ยุทธศาสตร์

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. ด้านการท่องเที่ยวและกีฬา
๔. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านสาธารณสุขและการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๖. ด้านการเมืองการบริหาร

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ตำบลโคกเจริญเป็นเมืองน่าอยู่ มีสาธารณสุขปลอดภัยขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมทั่วถึง
๒. มีการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตประจำวัน
๓. ประชาชนในตำบลทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสังคมน่าอยู่
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
๕. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนา อนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา วัฒนธรรม

ท้องถิ่น

๖. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ และแก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่าง

มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

~~๗. แหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลโคกเจริญได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู~~

๘. สนับสนุนส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

๙. ทรัพยากรธรรมชาติภายในตำบลโคกเจริญได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู

๑๐. ประชาชนมีความอยู่ดีกินดี พึ่งพาตนเองได้ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑๑. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว สามารถตอบสนอง

ความต้องการของประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา

๒. จำนวนไฟฟ้าสาธารณะ ระบบประปา ได้รับการก่อสร้าง/บำรุงรักษาและเพิ่มขึ้น

๓. จำนวนประชาชนที่มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพเสริม

๔. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาอาชีพด้านเกษตร ประมงและปศุสัตว์
- ให้ชุมชน
๕. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมที่ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็ง
๖. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของจำนวนเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับการสงเคราะห์
๗. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่ได้รับการคำแนะนำ ส่งเสริมให้ความรู้เสริมสร้าง คุณภาพชีวิต
๘. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่ได้รับการความปลอดภัยในการดำเนินการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการแก้ไขปัญหาเสพติด
๙. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริม จัดการคุณภาพการศึกษา
๑๐. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี ประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๑๑. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมการส่งเสริม อนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
๑๒. ระดับความสำเร็จของประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะ สิ่งปฏิกูล
๑๓. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา พื้นฟู
๑๔. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา
๑๕. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของ ประชาชนในท้องถิ่น
๑๖. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่แสดงออกในการมีส่วนร่วมในระบบการเมืองการ ปกครอง
๑๗. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนและผู้มาติดต่อราชการที่พึงพอใจต่อประสิทธิภาพการ บริหารจัดการองค์กร
๑๘. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
๑๙. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชน/กลุ่มเป้าหมายได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมการศึกษา

ภายในตำบล

คำเป้าหมาย

๑. เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา ในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและได้มาตรฐาน และเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ ประสบความสำเร็จ
๒. เพื่อสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาการเกษตร สนับสนุนสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต เพื่อ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบล
๓. เพื่อส่งเสริมคุณภาพของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้าน สุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านสาธารณสุข ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้
๔. เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกัน ไม่ให้มีปัญหา ภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

๕. เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรลุแนวทางการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. ให้มีการบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
๔. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๕. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีของตำบล
๖. ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในตำบล
๙. สนับสนุน ส่งเสริมการกีฬา
๑๐. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล
๑๒. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มสู่ความเข้มแข็งอย่าง

ยั่งยืน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ เป็นเมืองนำอยู่ สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่ มีภูมิคุ้มกันทางสังคมเพื่อให้ชุมชนมีรากฐานที่เข้มแข็ง

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมของคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวะการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ (พ.ศ.๒๕๖๒) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ swot

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</p> <p>๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))</p> <p>๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))</p> <p>๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))</p> <p>๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))</p> <p>๑.๕ การสาธารณสุข และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))</p> <p>๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))</p>	<p>ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง</p>
<p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) (มาตรา ๑๖ (๑๓))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพอนามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และสำนักงานปลัด โดยในส่วนของสำนักงานปลัด อยู่ในงาน พัฒนาชุมชน</p>
<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) (มาตรา ๑๖(๒๗))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) มาตรา ๑๖ (๒๕))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการ</p>

<p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักงานปลัดในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประชุม การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักงานปลัดงานพัฒนาชุมชน</p>
<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>

<p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)</p>
---	---

โดยการวิเคราะห์องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญมีปัจจัยที่เป็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength = S)

- ๑.ทรัพยากรธรรมชาติในตำบลโคกเจริญอุดมสมบูรณ์ ทั้งแผ่นดิน และมีแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์
- ๒.มีวัดโคกสวายที่เป็นศูนย์กลางทางศาสนาและศูนย์รวมจิตใจของประชาชนในพื้นที่
- ๓.พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม
- ๔.ประชาชนมีความสัมพันธ์แบบเครือญาติช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
- ๕.มีระบบนิเวศที่เหมาะสมที่จะเป็นเมืองน่าอยู่น่าอาศัยและน่าท่องเที่ยว

จุดอ่อน(Weakness=W)

- ๑.ขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวให้ประชาชนทั่วไปได้รู้จัก
- ๒.บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ทั่วถึง
- ๓.ขาดศูนย์บริการท่องเที่ยวครบวงจร
- ๔.ขาดความรู้/ผู้รู้ด้านภาษา/การท่องเที่ยว/อาชีพเสริม
- ๕.งบประมาณมีจำนวนจำกัด
- ๖.เกษตรกรในพื้นที่ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- ๗.ไม่สามารถพัฒนาแหล่งน้ำภายในตำบลได้อย่างเต็มที่
- ๘.ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของท้องถิ่นน้อย
- ๙.ช่วงฤดูฝนจะมีฝนตกหนักและในช่วงฤดูแล้งจะมีสภาวะอากาศที่แล้งยาวนาน

ปัจจัยภายนอก

โอกาส(Opportunity=O)

- ๑.เป็นพื้นที่ซึ่งจังหวัดพังงากำหนดให้เป็นพื้นที่ท่องเที่ยวหลักของจังหวัด
- ๒.มีการให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.ได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรต่างๆ

๔.รัฐบาลสนับสนุนนโยบายกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น
อุปสรรค(Threat=T)

๑.สินค้าการเกษตรราคาตกต่ำ

๒.เกิดปัญหาภัยแล้ง ทำให้ขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภค

๓.แรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดปัญหาสังคมในพื้นที่

๔.สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราชพัสดุที่สาธารณชนที่ดินเขตป่าสงวนแห่งชาติถูกบุกรุกเป็น

จำนวนมาก

๕.ประชาชนขาดความเข้าใจในบทบาทการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๖.ประชาชนขาดความรู้ในการป้องกันตนเองเมื่อเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อโรค

๗.ความไม่พร้อมด้านวัคซีนในการป้องกันโรคระบาด

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์สภาพทางกายภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญและบริเวณพื้นที่
ต่อเนื่องสามารถสรุปสภาพปัญหาภายในพื้นที่ตำบลโคกเจริญ ได้ดังนี้

๑.)ปัญหาทางด้านกายภาพ ปัญหาของสภาพพื้นที่ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มี
สภาพพื้นที่เป็นเทือกเขาสลับพื้นที่ราบ เมื่อถึงฤดูฝนก็มีน้ำเอ่อล้นท่วมพื้นที่การเกษตรและที่อยู่อาศัย เป็นบาง
พื้นที่เนื่องจากปริมาณน้ำฝนมีมาก ฝนตกสะสมบนภูเขาซึ่งอาจเกิดดินโคลนถล่มได้ง่าย

๒.)ปัญหาด้านคมนาคมขนส่ง เนื่องด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณซึ่งไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหา
ด้านการคมนาคมขนส่งของพื้นที่ตำบลได้ทั้งหมด ถนนส่วนใหญ่ในตำบลเป็นถนนคอนกรีต และถนนลูกรัง ซึ่ง
ในส่วนของถนนลูกรัง หลายเส้นทางเมื่อเกิดภาวะฝนตกหนักติดต่อกันก็จะก่อให้เกิดผิวถนนชำรุด ขรุขระ เป็น
หลุมเป็นบ่อ การเดินทางคมนาคมและขนส่งผลผลิตทางการเกษตรเป็นไปด้วยความยากลำบาก ลำบากและเป็น
อันตราย

๓.)ปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรและน้ำสำหรับอุปโภคบริโภค เนื่องจากพื้นที่มีการประกอบ
อาชีพหลัก คือ อาชีพการเกษตรกรรม เป็นส่วนใหญ่ทำให้มีความต้องการใช้น้ำค่อนข้างมาก และยังไม่มีการ
จัดเก็บน้ำเพื่อใช้ในฤดูแล้งที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อปริมาณการใช้

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 - รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
 - ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 - ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
 - ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๑. กองช่าง
๒. กองสาธารณสุข

๑. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒. สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน

๑. สำนักปลัด งานป้องกัน

๑. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒. สำนักปลัด

๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

<p>ภารกิจหลัก</p> <p>๕. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน -จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก -รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>๖. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต -ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ -ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ</p> <p>๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย -ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๘. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๔. กองสาธารณสุข</p> <p>๑. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑. สำนักปลัด งานป้องกัน</p> <p>๑. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. สำนักปลัด</p>
<p>ภารกิจรอง</p> <p>๑. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร</p> <p>๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น</p> <p>๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ</p> <p>๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ</p>	<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๒. กองช่าง</p>
<p>๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์</p> <p>๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว</p> <p>๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพราษฎร</p> <p>๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน</p> <p>๙. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑๐. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม</p> <p>๑๑. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์</p> <p>๑๒. การท่องเที่ยว</p> <p>๑๓. การผังเมือง</p>	

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ประกอบกับบุคลากรที่มีภารกิจย้ายบ่งทำให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งสายอำนาจการต้น ว่างจำนวน ๔ อัตรา ได้แก่ ๑.หัวหน้าสำนักปลัด(บริหารงานทั่วไป) ๒.ผู้อำนวยการกองคลัง ๓.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตำแหน่งสายวิชาการระดับปฏิบัติการ ว่างจำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ ๑.นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ๒.นักวิชาการตรวจสอบภายใน และตำแหน่งสายทั่วไประดับปฏิบัติงาน ว่างจำนวน ๔ อัตรา ได้แก่ ๑.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๓.นายช่างโยธา ๔.เจ้าพนักงานสาธารณสุข ซึ่งตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวอยู่ระหว่างการสรรหา และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาคือการบริหารงานภายในส่วนราชการที่ขาดแคลนบุคลากรต่อไป

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ (พ.ศ.๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบังคับและระเบียบ - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลอาชีพ - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยโรคเอดส์ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกันและสนับสนุน <p>งานฟื้นฟู</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบังคับและระเบียบ - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลอาชีพ - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยโรคเอดส์ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกันและสนับสนุน <p>งานฟื้นฟู</p>	
<p>๑.๖ งานกิจการสภา</p>	<p>๑.๖ งานกิจการสภา</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานการศึกษาด้านพื้นฐาน - งานแผนงานและวิชาการ <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการศาสนา - งานประเพณีและวัฒนธรรม <p>๔.๓ งานกิจการการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษาทุกระบบ - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานบริการและบำรุงการศึกษา - งานอาหารเสริมนมและอาหารกลางวัน - งานประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา <p>๔.๔ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาก่อนปฐมวัยและปฐมวัย - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานการศึกษาด้านพื้นฐาน - งานแผนงานและวิชาการ <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการศาสนา - งานประเพณีและวัฒนธรรม <p>๔.๓ งานกิจการการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษาทุกระบบ - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานบริการและบำรุงการศึกษา - งานอาหารเสริมนมและอาหารกลางวัน - งานประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา <p>๔.๔ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาก่อนปฐมวัยและปฐมวัย - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p>	
<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใดสายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างให้ ก.สรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	
รวมสำนักปลัด	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑			
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	๗	๗	๗	๗				

สำเนาถูกต้อง



เยอนสิทธิ จงหวัง

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติกา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างให้ ก.กลางสรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอสรรหา
รวมกองช่าง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผอ.กองสาธารณสุขฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างให้ ก.กลางสรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกเจริญ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกรมสรรหา
ครู (คศ.๒)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตลิ่งชัน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกรมสรรหา
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง

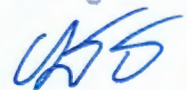
เสธ.

เย็นสิทธิ์ จงหวัง

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติกา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกรอบอัตรากำลังทั้งหมด	๔๔	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง



ฯ เยชนสิทธิ์ จงหวัง
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙							
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๖๓๘,๗๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐	๘๐๗,๕๖๐	๘๔๙,๗๖๐	๘๗๐,๗๖๐	
สำนักปลัด อบต.																			
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปลก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๙,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปลก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๙,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	
๕	นิติกร	ปลก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๙,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปลก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๙,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชก.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	
๘	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๕๔,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๔,๒๔๐	๒๗๙,๙๒๐	๒๘๕,๙๖๐	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๒๔๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๙๕,๑๒๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ว่าง
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	*กำหนดเพิ่ม*
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	๑	๑	๑๗๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๙๕,๖๐๐	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๕	แม่บ้าน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง																			
๑๖	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปลก./ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๘๐	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๘๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๑๙๕,๖๐๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๑,๖๘๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๖๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๕,๗๖๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๕,๗๖๐	
กองช่าง																			
๒๓	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๗๖๐	
๒๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๐	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๗๐,๐๔๐	๑๗๖,๘๘๐	๑๘๓,๙๖๐	
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๒๘	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	รอการสรรหา
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๒๙	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ) (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๓๔	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๕	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชง	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกเจริญ																			
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-				รอกรมจัดสรร
๓๗	ครู	คศ.๒	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-				งบบุคลากร
๓๘	ครู	คศ.๒	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-				งบบุคลากร
๓๙	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-				งบบุคลากร

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) เงินอุดหนุน๙๔๐๐	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	๑๔,๒๘๐	ว่าง	
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ปัญญาพิชญ์ รอบคอบ)(๑๐๔๔๐) อุดหนุน๙๔๐๐ อบต.จ่ายส่วนเกิน ๑๐๔๐ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดิ่งชั้น	-	๑	๑	๑๒,๔๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๗,๕๒๐	๒๒,๘๐๐	๒๘,๓๒๐		
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐			๑	๑	๑									รอกกรมจัดสรร งบอุดหนุน	
๔๓	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-		
๔๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (นางวรรณมา ไชแสง) (๑๔๒๒๐) อุดหนุน ๙,๔๐๐ อบต.จ่ายส่วนเกิน ๔๘๒๐	-	๑	๑	๕๗,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๕๔๐	๖๔,๖๘๐	๗๑,๘๘๐	๗๙,๓๒๐	งบอุดหนุน
๔๕	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
(๔)	รวม		๔๕	๓๐	๘,๖๖๒,๘๐๐	๓๗๘,๐๐๐	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	๓๒๔,๓๖๐	๓๒๖,๗๖๐	๓๒๗,๗๒๐	๙,๓๖๕,๑๖๐	๙,๖๙๑,๙๒๐	๑๐,๐๑๙,๖๔๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๓๘๓,๒๔๖	๑,๔๓๓,๓๕๖	๑,๔๗๙,๖๕๔	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๗๔๘,๔๐๖	๑๑,๑๒๓,๓๑๖	๑๑,๕๙๙,๒๙๔	
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (x๕%)															๓๐,๗๑๗,๖๖๖	๓๒,๒๕๓,๕๔๙	๓๓,๘๖๖,๒๒๖	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๔,๕๒๐	๓๕,๐๒๐	๓๓,๕๕๐	

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ๒๙,๒๕๔,๙๒๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๐,๗๑๗,๖๖๖ = (๒๙,๒๕๔,๙๒๐ x ๕%) + ๒๙,๒๕๔,๙๒๐ = ๓๐,๗๑๗,๖๖๖

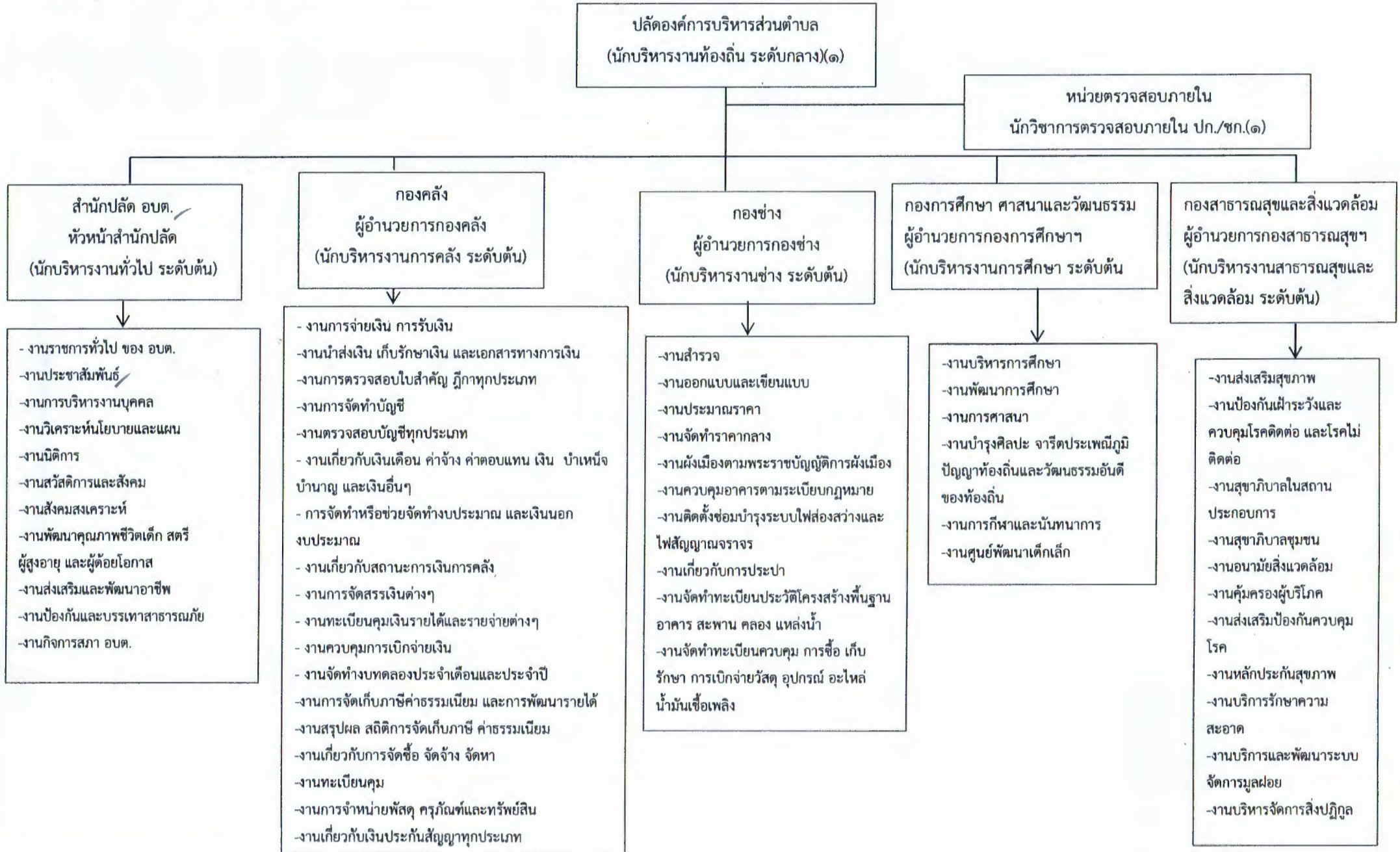
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๒,๒๕๓,๕๔๙ = (๓๐,๗๑๗,๖๖๖ x ๕%) + ๓๐,๗๑๗,๖๖๖ = ๓๒,๒๕๓,๕๔๙

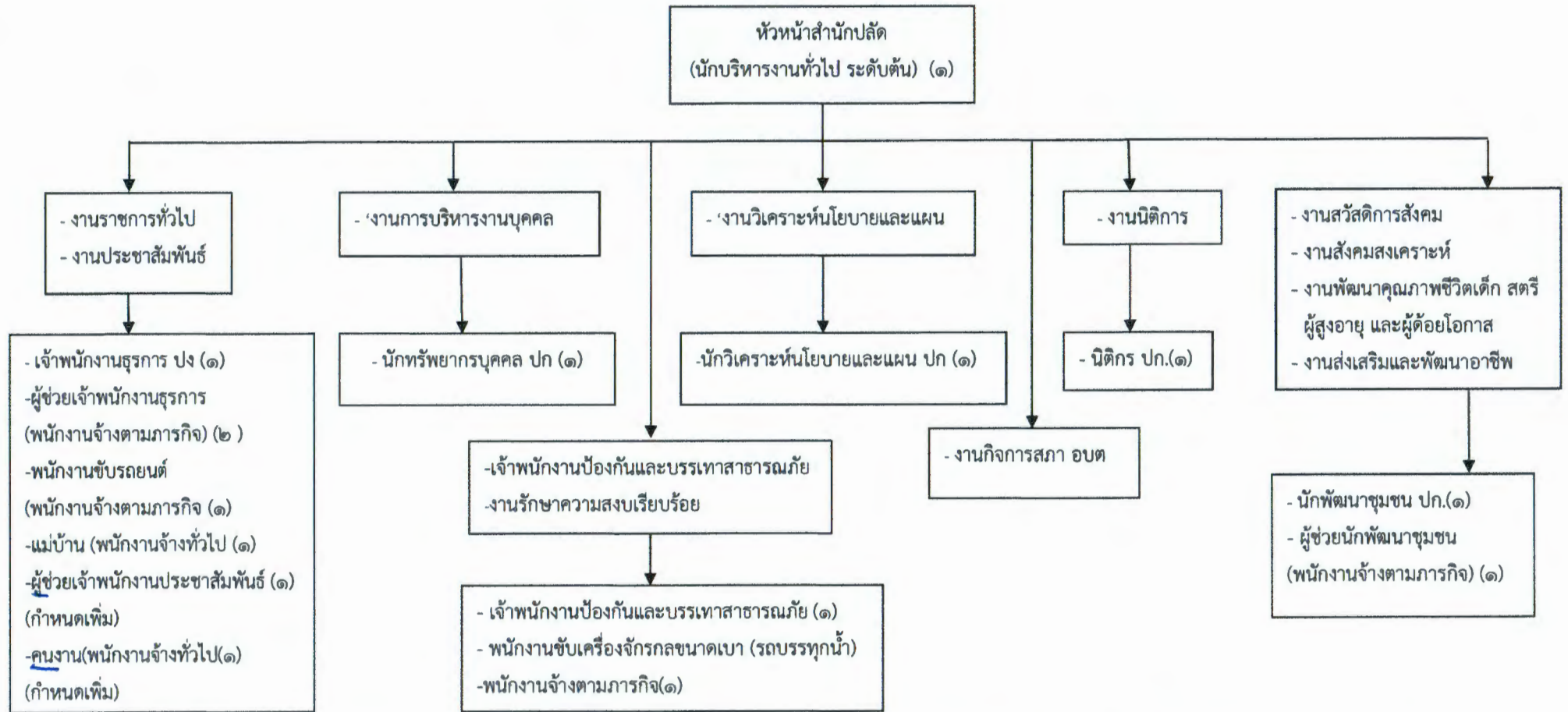
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๓,๘๖๖,๒๒๖ = (๓๒,๒๕๓,๕๔๙ x ๕%) + ๓๒,๒๕๓,๕๔๙ = ๓๓,๘๖๖,๒๒๖

๑๐แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

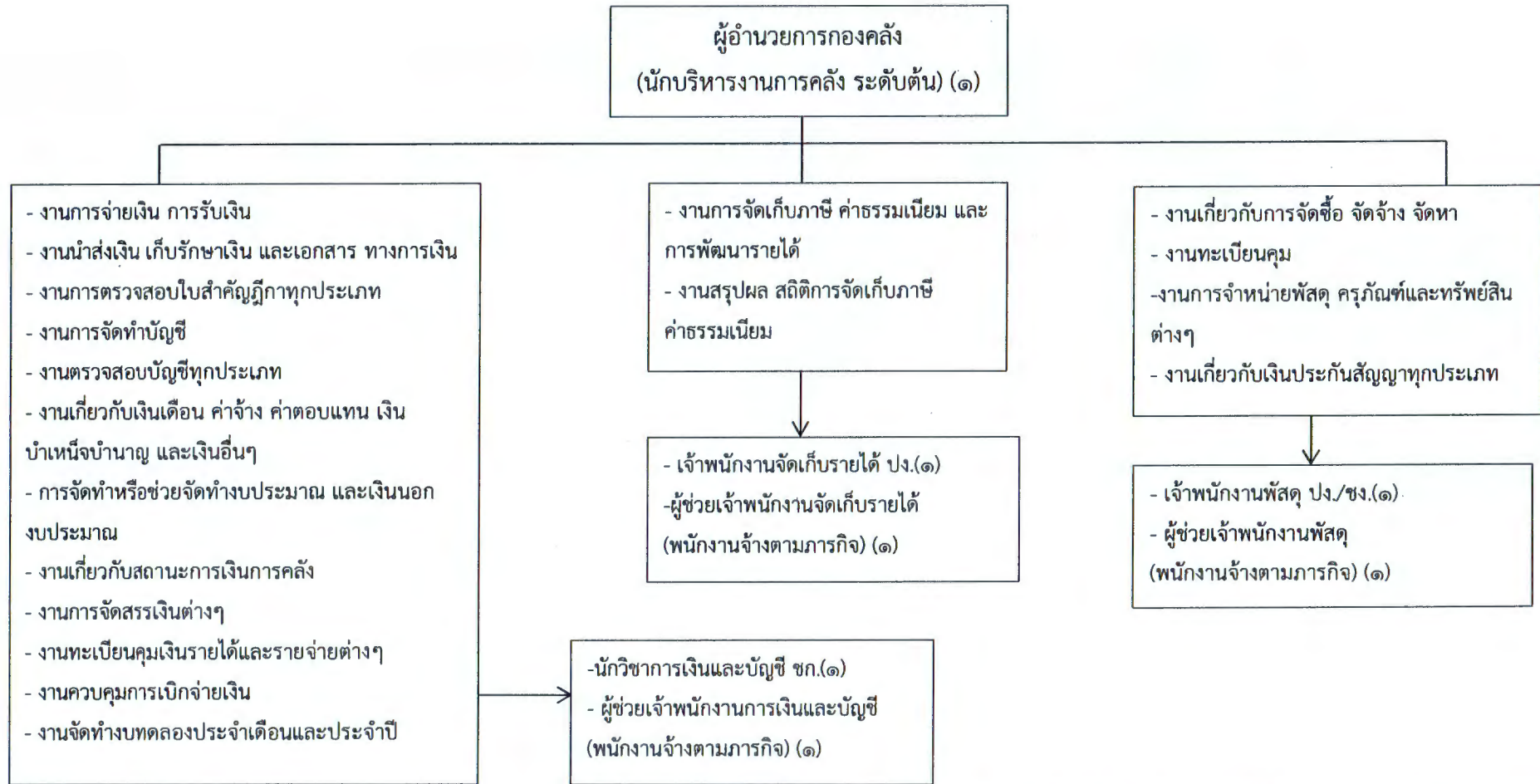


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



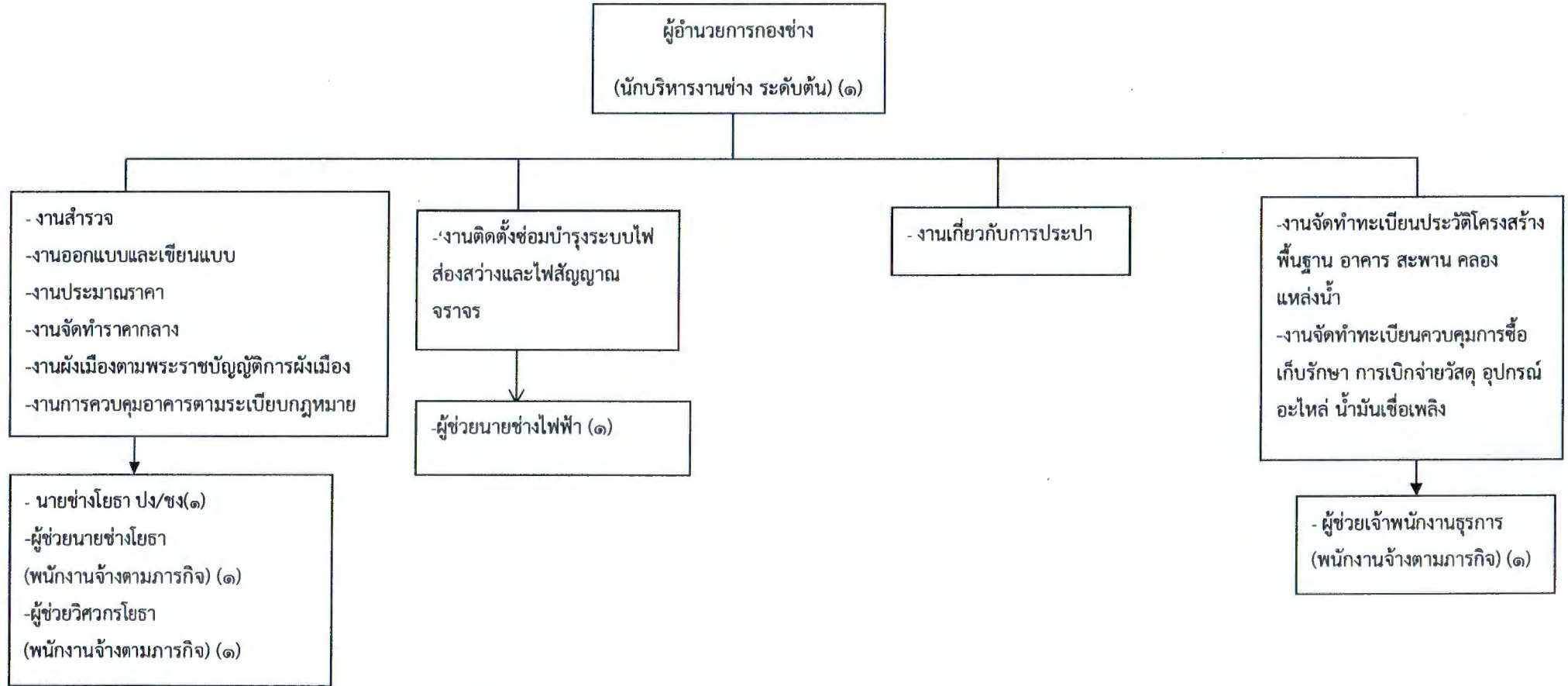
ประเภท ตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๔	-	๑	๑	๕	๒	๑๔

โครงสร้างกองคลัง



ประเภท ตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	๓	-	๗

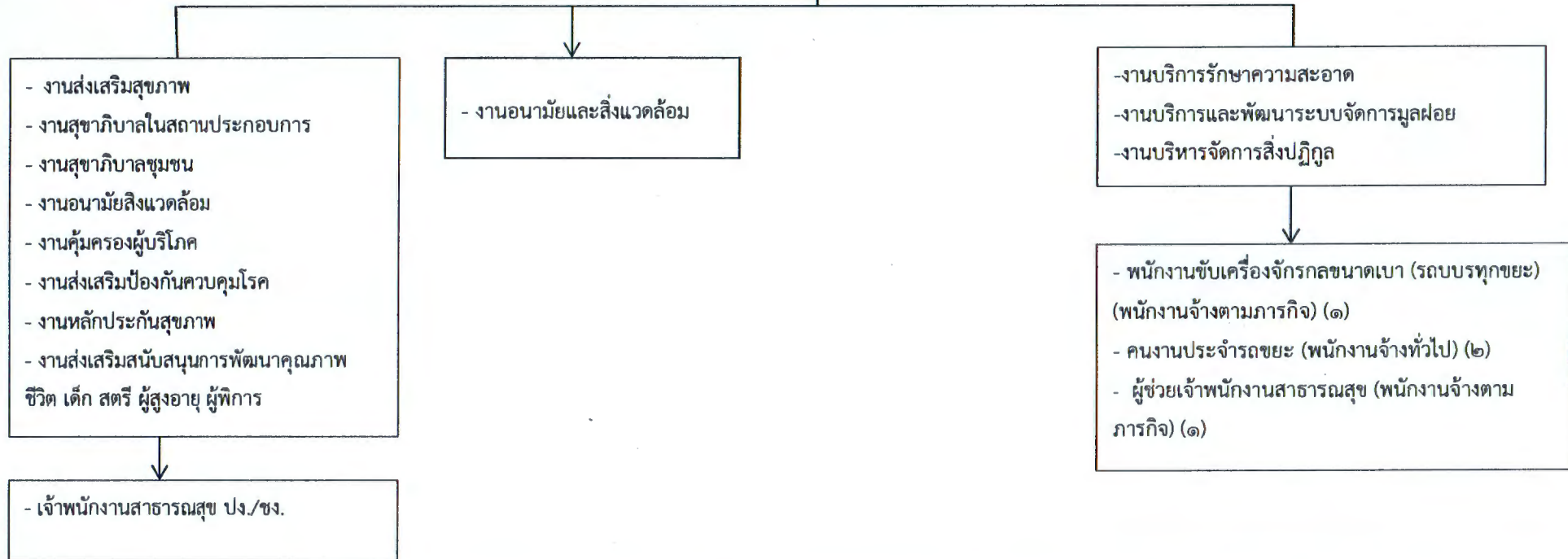
โครงสร้างกองช่าง



ประเภท ตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ขช.)	วิชาการ (ขพ.)	วิชาการ (ขก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๓	-	๕

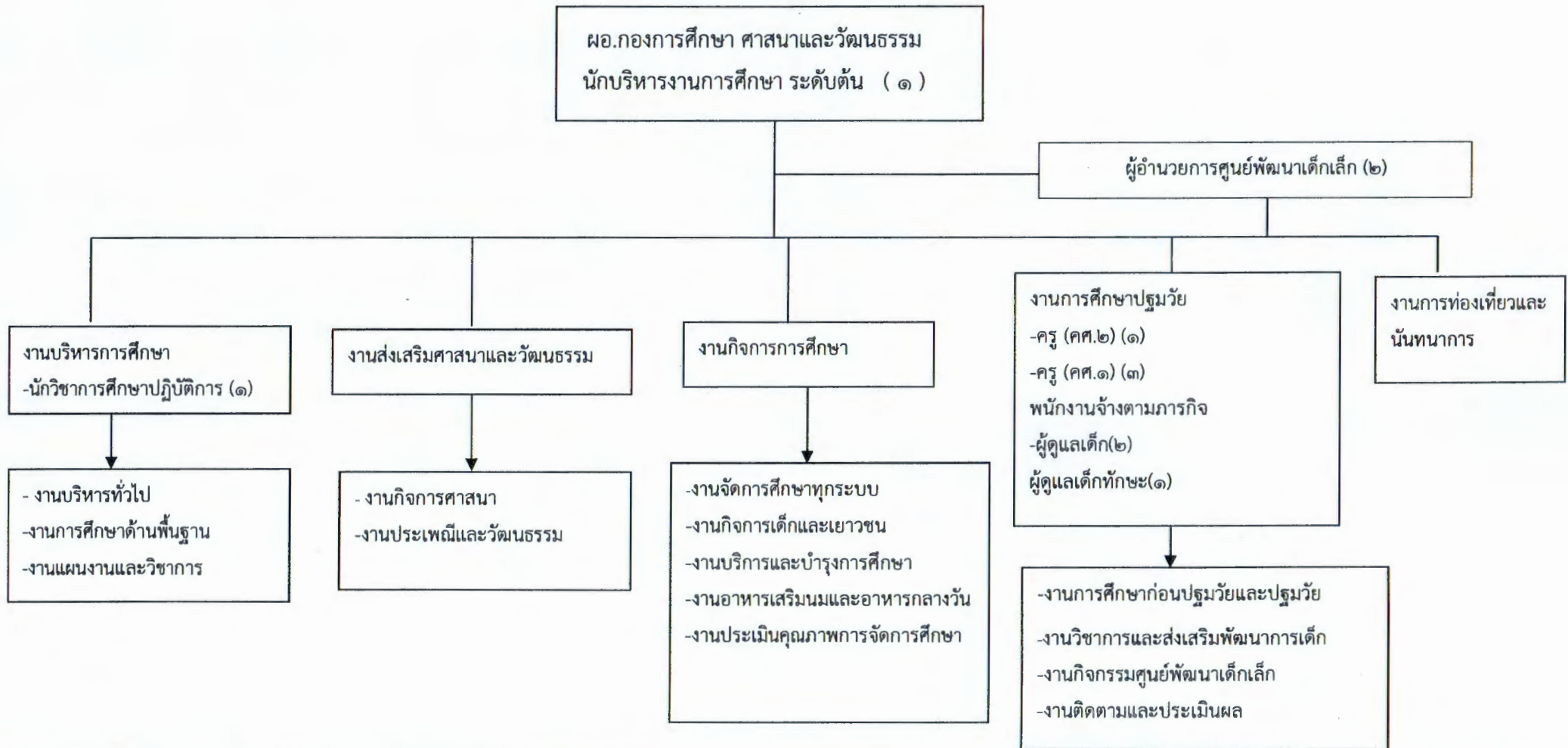
โครงสร้างส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(ระดับต้น) (๑)



ประเภทตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๒	๖

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท ตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	ผอ. ศพด.	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ครู (คศ.2)	ครู (คศ.1)	ครูผู้ดูแล เด็ก	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	๒	-	-	-	๑	๑	๓	-	๓	-	๑๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าตั้งใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑	น.ส.นิตยา สุตชู	ป.โท	๓๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๐๒,๗๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๗๐,๗๒๐
	สำนักปลัด											
๒	ว่าง	-	๓๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๓	นายธนสิทธิ์ จงหวัง	ป.ตรี/ ป.โท	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๔๕,๒๘๐	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๔	นางสาวณิรินทร์ ขอและ	ป.ตรี	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก.	๒๓๘,๔๐๐	-	-	๒๓๘,๔๐๐
๕	นางสาวเปรมวดี บัวเนี้ยว	ป.ตรี	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๒๒,๒๔๐	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๖	นางสาวสรศรีรุ้ง เที่ยงตรง	ป.ตรี	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๓๘,๔๐๐	-	-	๒๓๘,๔๐๐
๗	ว่าง	-	๓๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๘	ว่าง	-	๓๔-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	ปง./ชง	๓๔-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๙	น.ส.อารีพร ทองเจิม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๖๗,๐๐๐	-	-	๒๖๗,๐๐๐
๑๐	นางสาวกศรา บุญสงค์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๔๘๐	-	-	๑๔๓,๔๘๐
๑๑	นางวันทนา ประกอบสิน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๓,๙๖๐	-	-	๑๘๓,๙๖๐
๑๒	นายศุภชัย ผสมทรัพย์	ป.ตรี	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๘๓,๖๐๐	-	-	๑๘๓,๖๐๐
๑๓	นายยุทธร ภูทอง	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๔	กำหนดเพิ่ม	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๕	นางพิสนีย์ กาทันต์ตุง	ม.๖	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	กำหนดเพิ่ม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง											
๑๗	ว่าง	ป.ตรี	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๑๘	นางสาวสุพิชญ์ เกื้อทองสัน	ป.ตรี	๓๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๑๙	นางสาวอรุณโรจน์ ชิมวงศ์	ป.ตรี	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๓๗๔,๘๔๐	-	-	๓๗๔,๘๔๐
๒๐	ว่าง	-	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๑	นางอุมาพร เทพณรงค์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๙๘,๗๒๐	-	-	๑๙๘,๗๒๐
๒๒	นางสาวหทัยชนก แซ่ทอง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๓,๕๒๐	-	-	๑๗๓,๕๒๐
๒๓	นางสาวเสาวณีย์ คงยศ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๔,๓๖๐	-	-	๑๗๔,๓๖๐
	กองช่าง											
๒๔	ว่าง	-	๓๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๒๕	ว่าง	-	๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๖	นายรุ่งวิทย์ หนะกุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๗	นางสาวศิริยา หัตถแก้ว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๓,๕๒๐	-	-	๑๗๓,๕๒๐
๒๘	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๙	นายไพศาล กลับสง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑๘๕,๔๐๐	-	-	๑๘๕,๔๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๓๐	ว่าง	-	๓๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๓๑	ว่าง	-	๓๔-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๓๔-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงิน ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๒	นายทัศนัย มาสุข	-	-	พนักง.ขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักง.ขับเครื่องจักรกลขนาด เบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๓๓๕,๖๘๐	-	-	๓๓๕,๖๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๓	นายประพันธ์ บุตรเลียม	ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๓๔	นายวินิช หินน้อย	ป.๔	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษาฯ สว.และ วัฒนธรรม											
๓๕	ว่าง	-	๓๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๓๖		-	-	-			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก					รอกกรมจัดสรร
๓๗		-	-	-			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก					รอกกรมจัดสรร
๓๘	ว่าง	ป.ตรี	๓๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ปก/ชก	๓๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ปก/ ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๙	นางสุมาลี โล่กิตติธรรกุล	ป.ตรี	๓๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๓	ครู	คศ.๒	๓๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๓	ครู	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ			
๔๐	นางกาญจนา ประกอบ ทรัพย์	ป.โท	๓๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๔	ครู	คศ.๒	๓๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๔	ครู	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ			
๔๑	นางชุตติกาญจน์ แสงวงกิจ	ป.ตรี	๓๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๕	ครู	คศ.๒	๓๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๕	ครู	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ			
๔๒	นางสาวชลาลัย ยมโดย	ป.ตรี	๓๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๖	ครู	คศ.๒	๓๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๖	ครู	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๓	ว่าง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ			
๔๔	นางวรรณมา ไชแสง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ			
๔๕	นายภิญญาพัชญ์ รอบคอบ	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชยะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชยะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ			
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๔๖	ว่าง	ป.ตรี	-	-	-	๓๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้น แก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในกระบวนการโต้ตอบได้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดพังงา หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะ

สนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดพังงา หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๘. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ตามแนวทางข้างต้น นั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙) และให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

