

- ร่าง -

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

(ฉบับปรับปรุงกรอบอัตรากำลังครั้งที่ 1)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566



องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ
อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

- ร่าง -

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

(ฉบับปรับปรุงกรอบอัตรากำลังครั้งที่ 1)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566



องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	7
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	9
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	10
8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	11
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	20
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	25
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	34
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	39
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	40

1. หลักการและเหตุผล

1.1 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2563 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2563 และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2563 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2563 และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล(แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 44) พ.ศ.2563 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2563 ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ครั้งที่ 3/2564 เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2564 องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ จึงดำเนินการจัดทำแผนกำลัง 3 ปี (ฉบับปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ) พ.ศ.2564 – 2566 ดังนี้

๑.2 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๑.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต.) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ฉบับปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ) สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 ดังนี้

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ มีโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายก อบต. เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรง

ตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบในการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นกาสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร

4

ทั่วในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนั้น ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- 1.2 ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- 1.3 ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- 1.4 แหล่งน้ำดื่มเขิน – ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
- 1.5 ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ
- 1.6 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- 2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- 2.2 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- 2.3 ว่างานนอกฤดูทำนา
- 2.4 รายได้ต่ำ

3. ปัญหาด้านสังคม

- 3.1 ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- 3.2 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- 3.3 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- 3.4 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- 3.5 ขาดความรู้ด้านสุขอนามัย

- 3.6 การจัดการขยะมูลฝอยไม่ถูกสุขลักษณะ
- 3.7 ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- 3.8 การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- 3.10 ขาดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชน และภูมิปัญญา

4. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- 4.1 ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- 4.2 บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- 4.3 การเชื่อมประสานงานขององค์กรภาครัฐในพื้นที่

6

5. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- 5.1 ปัญหาน้ำกัดเซาะตลิ่งพัง
- 5.2 น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ ไม่เพียงพอในฤดูแล้ง
- 5.3 คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- 5.4 น้ำท่วม
- 5.5 คุณภาพดินต่ำ

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- 1.2 องค์กรโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- 1.3 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- 1.4 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนดิน ถนนลูกรัง ก่อสร้างเป็นถนน คสล. และถนนลาดยาง

2. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- 2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- 2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- 2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- 2.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- 3.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- 3.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- 3.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสียดิต กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- 3.4 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- 3.5 จัดเก็บขยะให้ถูกสุขลักษณะและเพียงพอ

4. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- 4.1 ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ,ก่อสร้างคลองซอย และกำจัดวัชพืช
- 4.2 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- 4.3 ก่อสร้างร่องระบายเพื่อการเกษตร

5. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- 5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- 5.2 ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- 5.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- 5.4 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- 6.1 รณรงค์ให้ความรู้ในการมีส่วนร่วมในการคุ้มครอง ดูแล และบำรุงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.2 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.3 ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- 6.4 ก่อสร้างพนังกั้นน้ำป้องกันตลิ่งพัง

7

7. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 7.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- 7.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคือเหนือ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))
- (5) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณสุข (มาตรา 16(5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))

- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

8

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))
- (3) การผังเมือง (มาตรา 68(13))
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
- (6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2)).

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67 (8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))

- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- (4) การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา 16 (14))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

9

- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคือเหนือ ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2543

มาตรา 16 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคือเหนือ นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง โดยวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- 1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- 2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- 3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- 4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

10

❖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ

- 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานราก
 - 1.1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมและระบบแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
 - 1.2 การพัฒนาส่งเสริมการผลิตการเกษตร ผลิตภัณฑ์ชุมชนและการท่องเที่ยวตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - 1.3 การพัฒนาการส่งเสริมอาชีพนอกภาคการเกษตรและการมีงานทำให้มั่นคงเพื่อขจัดความยากจน
- 2 ยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้คุณธรรม
 - 2.1 การพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีประสิทธิภาพและการเสริมสร้างสุขภาพประชาชน
 - 2.2 การพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมและการดูแลผู้ด้อยโอกาส
 - 2.3 การเสริมสร้างการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - 2.4 การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภคในครัวเรือน
 - 2.5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อพึ่งพาตนเอง
- 3 ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์และฟื้นฟูพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 3.1 การส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ ดินและน้ำ
 - 3.2 การส่งเสริมการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- 4 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และเสริมสร้างความมั่นคงความสงบเรียบร้อย
 - 4.1 การส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นโดยการบริหารจัดการที่ดี
 - 4.2 การพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรท้องถิ่น
 - 4.3 การส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยและเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- 5 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์ครบวงจร
 - 5.1 การส่งเสริมการผลิตและการแปรรูปผลผลิตสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐานปลอดภัย
 - 5.2 ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการผลิตและการตลาด การเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์

องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๑ สำนัก ๖ กองและ 1 หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายในกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 92 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่พอเพียงต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ และแก้ไขปัญหการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป ฯลฯ

8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ ซึ่งมีการกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้าง 8 ส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลขานุการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๒งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนโยบายและแผน	

<u>๑.๒งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <u>๑.๓งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <u>๑.๔งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <u>๑.๕งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	- งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <u>๑.๓งานนิติการ</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <u>๑.๔งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <u>๑.๕งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <u>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</u> งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา	
--	--	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง <u>๒.๑งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๒. กองคลัง <u>๒.๑งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	

๒.๔งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒.๔งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
---	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง <u>๓.๑งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>๓.๒งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม	๓. กองช่าง <u>๓.๑งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>๓.๒งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	

<u>๔.๑งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ <u>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <u>๔.๓งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่	<u>๔.๑งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ <u>๔.๒งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <u>๔.๓งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่	
--	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๕.๑งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <u>๕.๒งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๖. กองสวัสดิการสังคม <u>๖.๑ สวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม <u>๖.๒ สังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <u>๖.๓ ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u>	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๕.๑งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <u>๕.๒งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๖. กองสวัสดิการสังคม <u>๖.๑สวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม <u>๖.๒ สังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <u>๖.๓ ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u>	

- งานข้อมูล ๖.๓ <u>ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ ๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๗.๒งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด	- งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ ๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๗.๒งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๘.หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	
---	--	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคือเหนือ มีโครงสร้างส่วนราชการจำนวน ๘ ส่วน และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ได้ประชุมพิจารณาวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อให้เหมาะสมกับการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยมีจำนวนอัตรากำลัง ดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
๒	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
๓	<u>งานบริหารทั่วไป</u> นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
4	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
5	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
6	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
7	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
๙	คนงานทั่วไป	5	5	5	5	-	-	-	

	<u>งานนโยบายและแผน</u>								
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานกฎหมายและคดี</u>								
๑๑	นิติกร (ปก.)	๑	๑	1	1	-	-	-	
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>								
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑4	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ/อปพร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	18	18	18	18	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564 – 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
๑	<u>กองคลัง</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) <u>งานการเงิน</u> -	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>งานการบัญชี</u> -	-	-	-	-	-	-	-	
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> -	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๕	คณงานทั่วไป	5	5	5	5	-	-	-	
	<u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u>								
๖	นักวิชาการพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
๑	<u>กองสวัสดิการสังคม</u> ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>งานสังคมสงเคราะห์</u> -								
	<u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> -								
	รวม	3	3	3	3	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564 – 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	<u>กองช่าง</u>								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>งานก่อสร้าง</u>								
๒	นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u>								
๔	นายช่างโยธา (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานประสานสาธารณูปโภค</u>								
๕	เจ้าพนักงานประปา (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๖	ผช.ช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ช่างกำเนิดเครื่องไฟฟ้า	๒	2	2	2	-	-	-	
๘	คนงานเครื่องสูบน้ำ (ประจำ สนง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
9	ผช.เจ้าพนักงานประปา	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
10	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑1	พนักงานผลิตน้ำประปา (ประปาตอน	๑	๑	๑	1	-	-	-	
๑2	กลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
๑3	พนักงานผลิตน้ำประปา (ค่าน้ำสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
14	พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	
	คนงานทั่วไป								
	<u>งานผังเมือง</u>								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
15	คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
	รวม	18	18	18	18	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561 – 2563
องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	<u>งานรักษาความสะอาด</u> -	-	-	-	-	-	-	-	
๒	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	พนักงานขับรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
4	คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
	รวม	7	7	7	7	-	-	-	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
	รวม	๑	๑	๑	๑	+1	-	-	

** เป็นตำแหน่งอัตรากำลังที่จ่ายจากอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครอง

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(1) เงินเดือน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
3. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
4. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลยา (พ.ภ.ม.)
 - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
 - เงินเพิ่มคุณวุฒิ
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลคือเหนือ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ (๑)		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม (+)/ลด(-)			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	จำนวนเงิน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑	๑	๖๗๙,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	(๔๒,๖๒๐)
	<u>สำนักปลัด (๐๑)</u>																	
๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๒๖,๙๘๐
๓	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๙๒๐	(๑๘,๕๒๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ข.ก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	"(๒๔,๐๒๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข.ก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	(๒๔,๔๔๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ข.ง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	(๒๒,๔๔๐)
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑	๑	๒๖๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๒๖๘,๘๐๐	๒๗๗,๖๘๐	๒๘๖,๘๐๐	"(๒๑,๗๐๐)
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๐๘	๖,๐๓๖	๖,๒๗๖	๑๕๐,๗๖๘	๑๕๖,๘๐๔	๑๖๓,๐๘๐	(๑๒,๐๘๐)
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๔๘	๕,๙๗๖	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๖๘	๑๕๕,๒๔๔	(๑๑,๕๐๐)
๑๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๗๒	๕,๖๘๘	๕,๙๑๖	๑๓๑,๓๕๒	๑๓๗,๐๔๐	๑๔๒,๙๕๖	(๑๑,๓๘๐)
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																	
๑๑	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	คนงานทั่วไป		๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	
๑๓	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ/อปพร)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (รถตู้ชีพ/อปพร)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (04)																
๑๕	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐ (๓๓,๐๐๐)
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ/ช	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐ ว่างเดิม
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐ (๒๙,๖๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๕๓,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๓๖	๗,๒๒๔	๗,๕๑๒	๑๖๐,๘๙๖	๑๖๘,๑๒๐	๑๗๕,๖๓๒ (๑๔,๔๕๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๗,๐๖๘	๗,๓๕๖	๑๕๓,๖๐๐	๑๖๐,๖๖๘	๑๖๘,๐๒๔ (๑๔,๑๖๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๓๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๖,๕๐๔	๖,๗๖๘	๑๔๒,๒๐๐	๑๔๘,๗๐๔	๑๕๕,๔๗๒ (๑๓,๐๒๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																
๒๑	คนงานทั่วไป		๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐
	กองช่าง (๐๕)																
๒๒	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐ ว่างเดิม
๒๓	นายช่างโยธา	อศ.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐ (๓๒,๔๕๐)
๒๔	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๖,๔๔๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๘๐	๓๐๒,๒๘๐ (๒๒,๐๔๐)
๒๕	เจ้าพนักงานประปา	ปจ.	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐ (๑๗,๒๗๐)

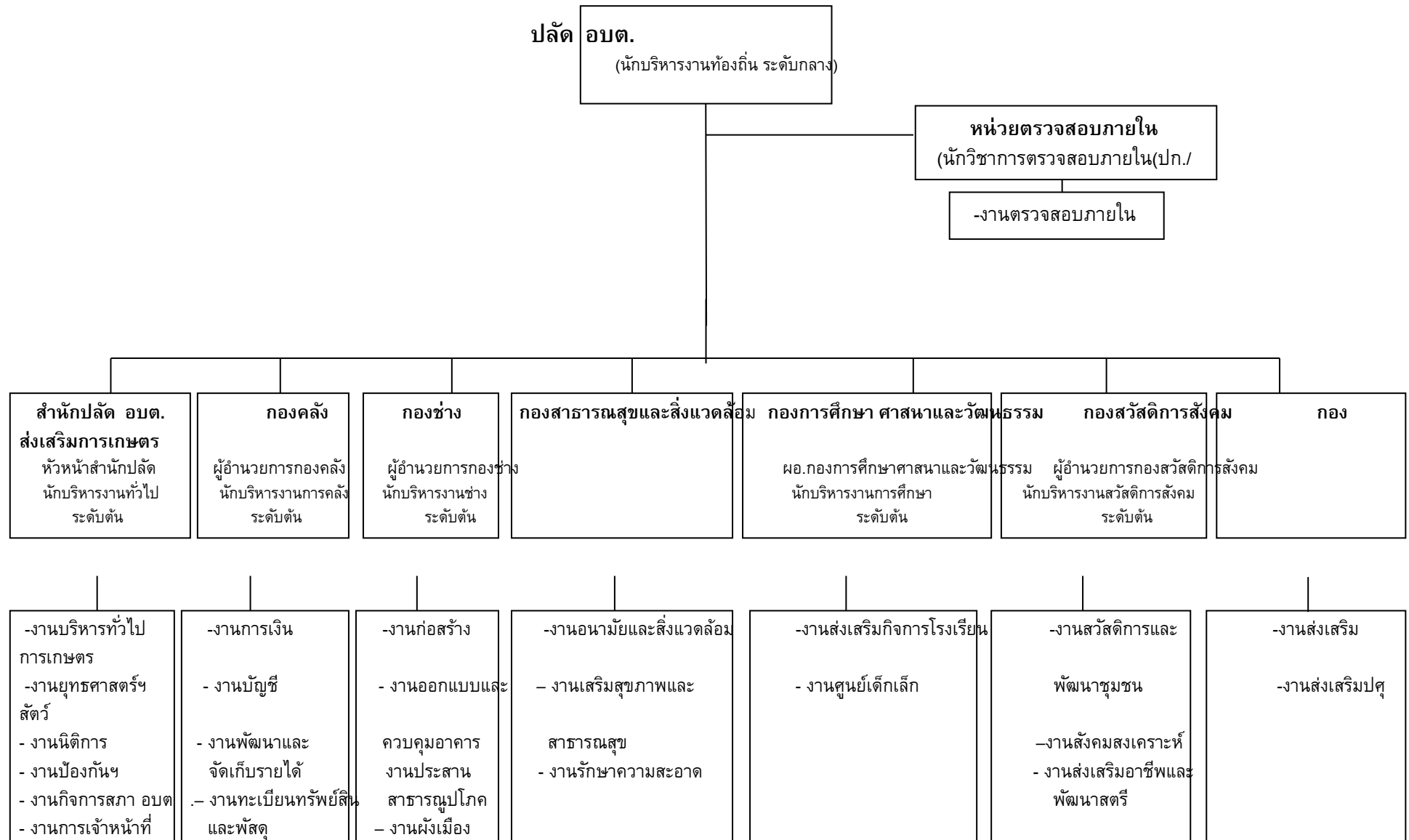
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๖	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๒๘,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๘๔	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๓๔,๐๖๔	๑๓๘,๘๖๔	๑๔๓,๗๘๔	(๑๒,๐๔๐)
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๔๔,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๔๙,๔๐๐	๑๕๔,๕๖๐	๑๕๙,๙๖๐	(๑๓,๔๗๐)
๒๘	ช่างกำเนิดเครื่องไฟฟ้า		๒	๒	๓๐๒,๕๒๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๓,๖๔๔	๑๔,๑๘๔	๑๔,๗๒๐	๓๑๖,๑๖๔	๓๓๐,๓๔๘	๓๔๕,๑๐๘	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๘๘	๕,๙๗๖	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๖๘	๑๕๕,๒๔๔	(๑๓,๕๐๐)
๓๐	คนงานเครื่องสูบน้ำ		๒	๒	๒๘๙,๔๔๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๒,๙๘๔	๑๓,๕๐๐	๑๔,๐๕๒	๓๐๒,๔๒๔	๓๑๕,๙๒๔	๓๒๙,๙๗๖	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๑	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
๓๒	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	พนักงานผลิตน้ำประปา		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																	
๓๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	(๒๐,๔๔๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๕	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	คนงานประจําขยะ		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๗	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																	
๓๘	นักบริหารการศึกษา	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๙	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๓๘	นักบริหารการศึกษา	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๙	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๐๔	๔,๘๘๔	๕,๐๘๘	๑๒๒,๐๖๔	๑๒๖,๙๔๘	๑๓๒,๐๓๖	(๙,๗๘๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๑	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด																		
๔๒	ครู (ศพด.บ้านดอนกลอย)*	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด.บ้านดอนกลอย		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านดอนกลอย)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๕	ครู (ศพด.บ้านคำน้ำสร้าง)*	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด.บ้านคำน้ำสร้าง*เงินอุดหนุนกรม		๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านคำน้ำสร้าง) *เงินอุดหนุนกรม		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๘	ครู (ศพด.บ้านค้อเหนือ)*	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านค้อเหนือ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๐	ครู (ศพด.บ้านค้อใต้)*	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ (๑)		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+)/ลด(-)			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด.บ้านค้อใต้ งบอุดหนุนกรม		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านค้อใต้)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๓	ครู (ศพด.บ้านดอนยาง)*	กศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕๖
๕๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด.บ้านดอนยาง *งบอุดหนุนกรม		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕๗
๕๕	ครู (ศพด.บ้านดอนกลาง)*	กศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านดอนกลาง) *เงินอุดหนุนกรม		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕๘
กองสวัสดิการสังคม (11)																		
๕๗	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๔๑๘,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
๕๘	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๐๔	๔,๘๘๔	๕,๐๘๘	๑๒๒,๐๖๔	๑๒๖,๙๔๘	๑๓๒,๐๓๖	(๕,๙๗๖)
กองส่งเสริมการเกษตร (14)																		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร		๑	๑	๑๓๗,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๙	๕,๙๖๔	๑๔๓,๒๘๐	๑๔๙,๐๔๙	๑๕๕,๐๑๓	(๑๑,๘๘๐)
๖๑	พนักงานสูบน้ำ (สถานีฯดอนกลอย)		๑	๑	๑๖๖,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๘๕	๖,๙๔๘	๗,๒๒๔	๑๗๓,๖๐๔	๑๘๐,๕๕๒	๑๘๗,๗๗๖	(๑๓,๘๖๐)
๖๒	พนักงานสูบน้ำ (สถานีฯดอนกลาง-ห้วย)		๑	๑	๑๖๖,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๘๕	๖,๙๔๘	๗,๒๒๔	๑๗๓,๖๐๔	๑๘๐,๕๕๒	๑๘๗,๗๗๖	(๑๓,๘๖๐)
๖๓	พนักงานสูบน้ำ (สถานีฯดอนกลาง-ค้อ)		๑	๑	๑๕๗,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๘๘	๖,๕๔๐	๖,๘๐๔	๑๖๓,๓๖๘	๑๖๙,๙๐๘	๑๗๖,๑๗๒	(๑๓,๖๔๐)
๖๔	พนักงานสูบน้ำ (สถานีฯท่าเยี่ยม)		๑	๑	๑๖๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๘๐๔	๗,๐๖๘	๑๖๙,๘๖๐	๑๗๖,๖๖๔	๑๘๓,๗๒๘	(๑๓,๖๖๐)
๖๕	พนักงานสูบน้ำ (สถานีฯหนองหัว๒)		๑	๑	๑๔๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๑๒	๕,๙๔๐	๖,๑๖๘	๑๔๘,๒๗๒	๑๕๔,๒๑๒	๑๖๐,๓๘๐	(๑๓,๘๘๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																		

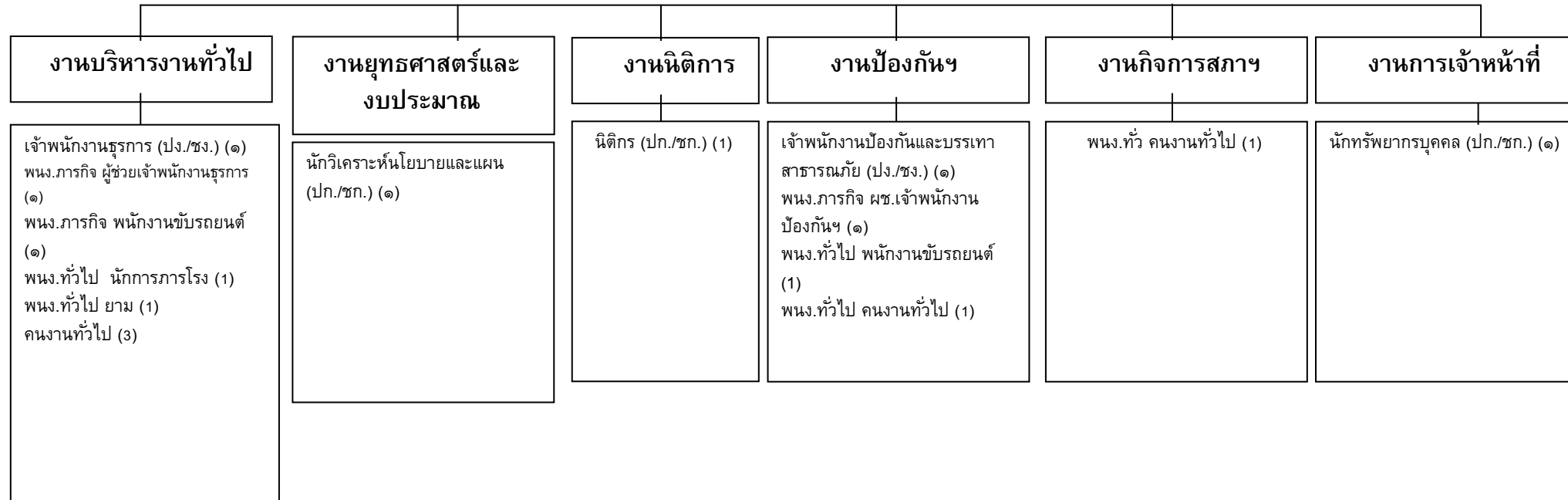
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๖๖	คนงานทั่วไป		ด	ด	๑๐๘,๐๐๐	ด	ด	ด	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๗	พนักงานสูบน้ำ (สถานีหนองอึ่ง)		ด	ด	๑๐๘,๐๐๐	ด	ด	ด	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๘	พนักงานสูบน้ำ (ค่าน้ำสร้าง) *เงินอุด		ด	ด	-	ด	ด	ด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๙	คนงานเครื่องสูบน้ำ (สถานี บ้านแจ้		ด	ด	๑๐๘,๐๐๐	ด	ด	ด	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๗๐	คนงานเครื่องสูบน้ำ (สถานี บ้านค้อ		ด	ด	๑๐๘,๐๐๐	ด	ด	ด	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๗๑	คนงานเครื่องสูบน้ำ (สถานี บ้านแจ้		ด	ด	๑๐๘,๐๐๐	ด	ด	ด	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๗๒	คนงานเครื่องสูบน้ำ (สถานี บ้านโนน		ด	ด	๑๐๘,๐๐๐	ด	ด	ด	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๗๓	คนงานเครื่องสูบน้ำ (สถานี บ้านกลั		ด	ด	๑๐๘,๐๐๐	ด	ด	ด	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๗๔	พนักงานสูบน้ำ		ด	ด	๑๐๘,๐๐๐	ด	ด	ด	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																	
๗๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปภ/ชก.	ด	-	๓๕๕,๓๒๐	ด	ด	ด	-	-	๑๗,๐๔๐	๑๗,๐๔๐	๑๗,๐๔๐	๓๗๒,๓๖๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๖,๔๔๐	ว่างเต็ม	
	รวม	-	๙๑	๘๙	๑๔,๑๐๙,๙๐๐	๙๑	๙๑	๙๑	๐	๐	๐	๓๗๑,๕๔๔	๓๘๐,๖๙๗	๓๙๒,๑๐๐	๑๔,๒๙๙,๓๔๔	๑๔,๕๗๒,๐๔๑	๑๔,๙๖๔,๑๔๑	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น (๒๐%)														๒,๘๕๙,๘๖๙	๒,๙๑๔,๔๐๘	๒,๙๙๒,๘๒๘	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๗,๑๕๙,๒๑๓	๑๗,๔๘๖,๔๔๙	๑๗,๙๕๖,๙๖๙	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (X ๕%)														๖๓,๓๐๒,๓๕๐	๖๖,๔๖๗,๕๖๗	๖๙,๗๙๐,๘๕๐	
	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๗.๑๑	๒๖.๓๑	๒๕.๗๓	

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ



โครงสร้างสำนักปลัด (๐๑)

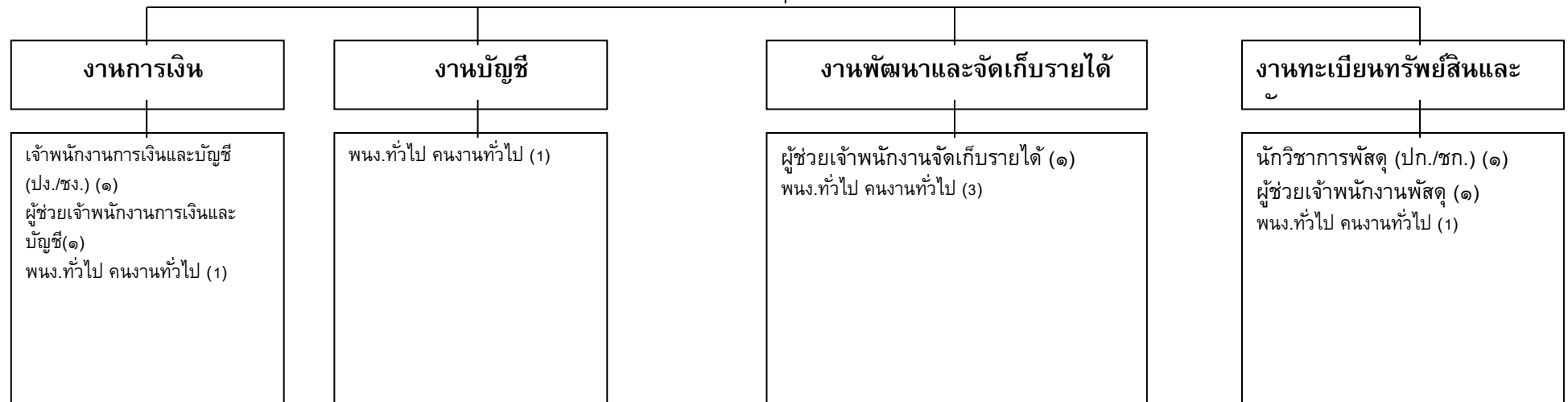
**หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
(๑)**



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	๓	8	11

โครงสร้างกองคลัง(๐๔)

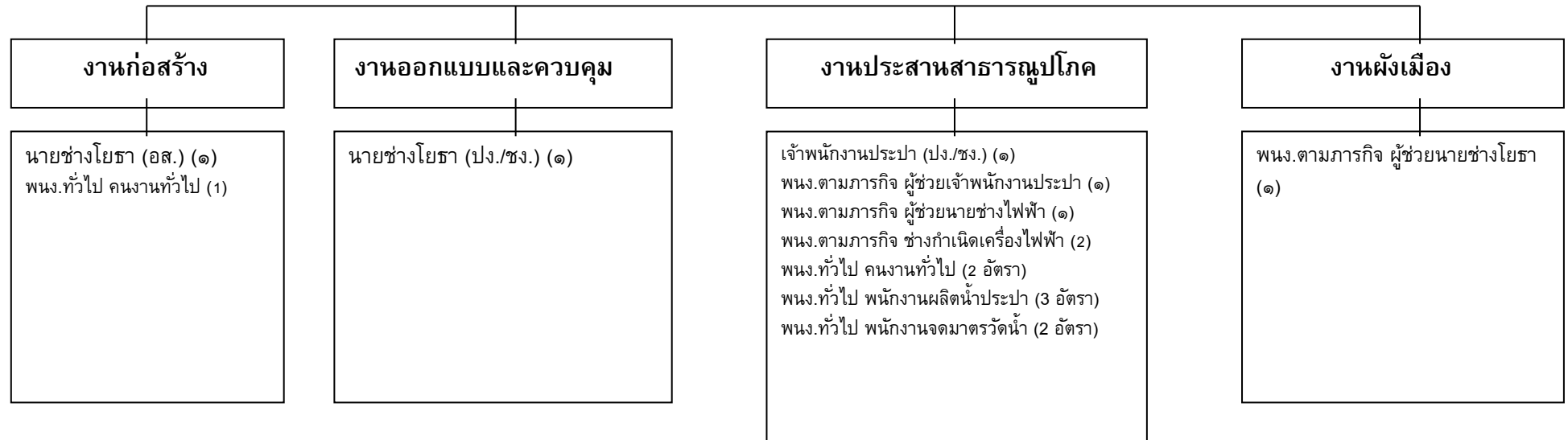
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)(๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	๓	6	๗

โครงสร้างกองช่าง (๐๕)

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)
ว่าง

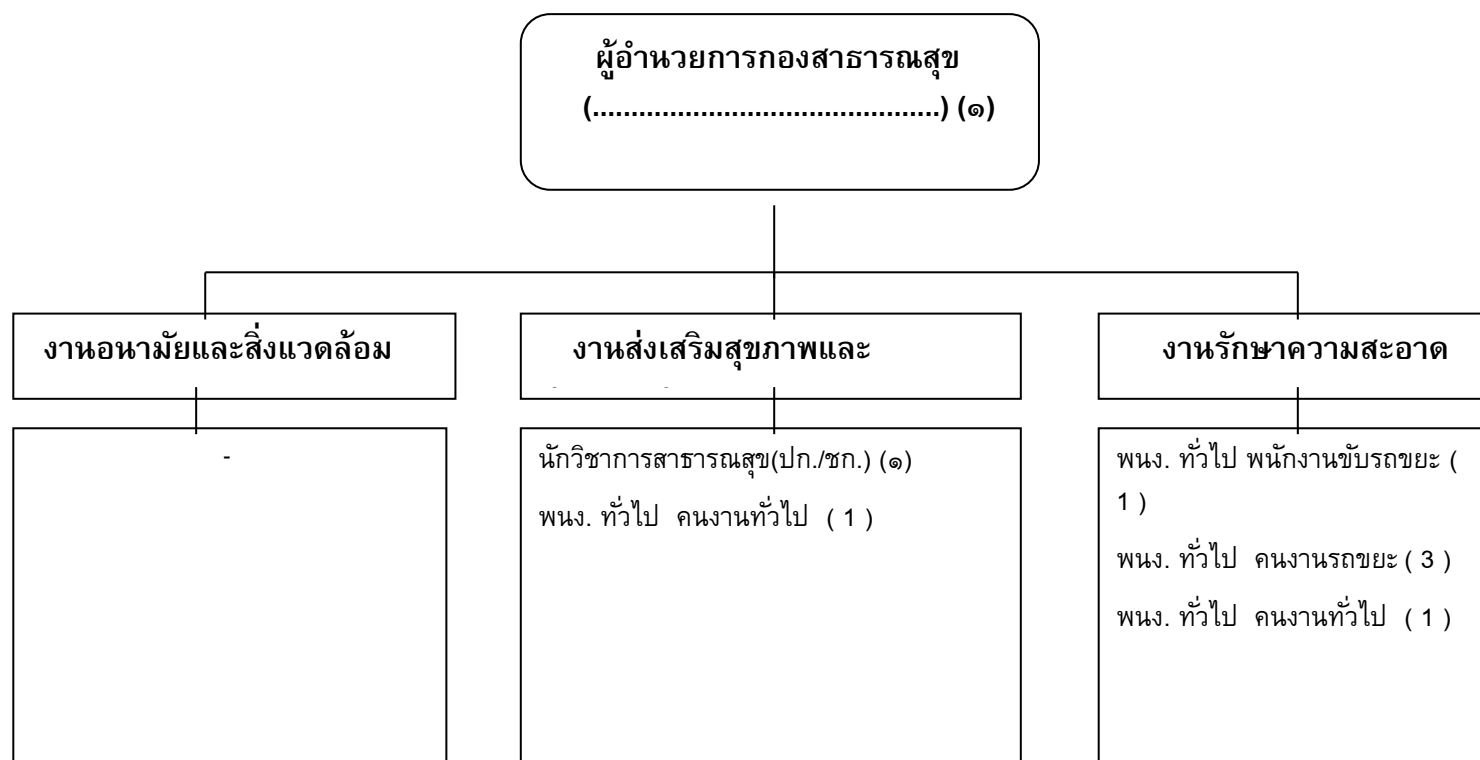


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	

						พิเศษ								
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	1	1	-	7	8	18

29

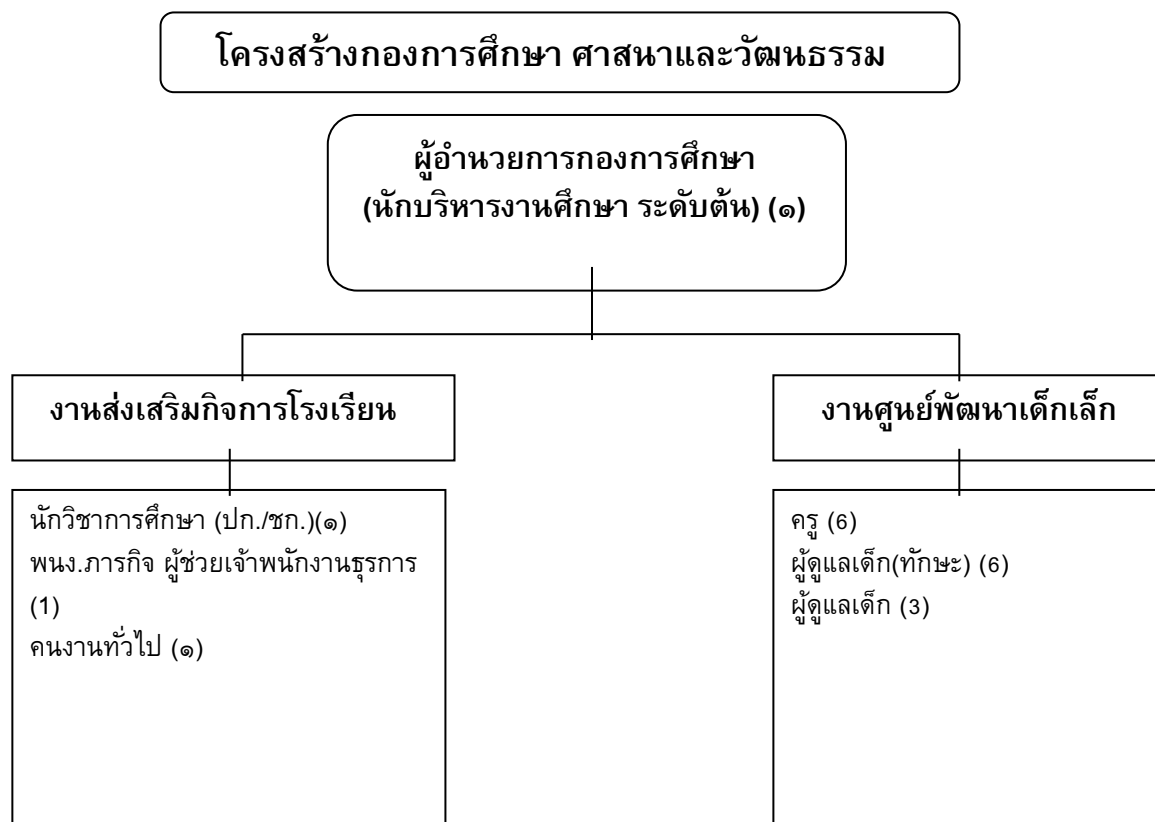
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญ	ชำนาญ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	

					การ	การ พิเศษ			งาน					
จำนวน	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	6	7

30



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป*	

จำนวน	-	-	-	4	3	-	-	-	-	-	-	7	4	๑8
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

31

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม (๑๑)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ
ต้น) (๑)

งานสวัสดิการและพัฒนา

งานสังคมสงเคราะห์

งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนา

นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)
พนง.ภารกิจ ผช. จพง.ธุรการ (1
อัตรา)

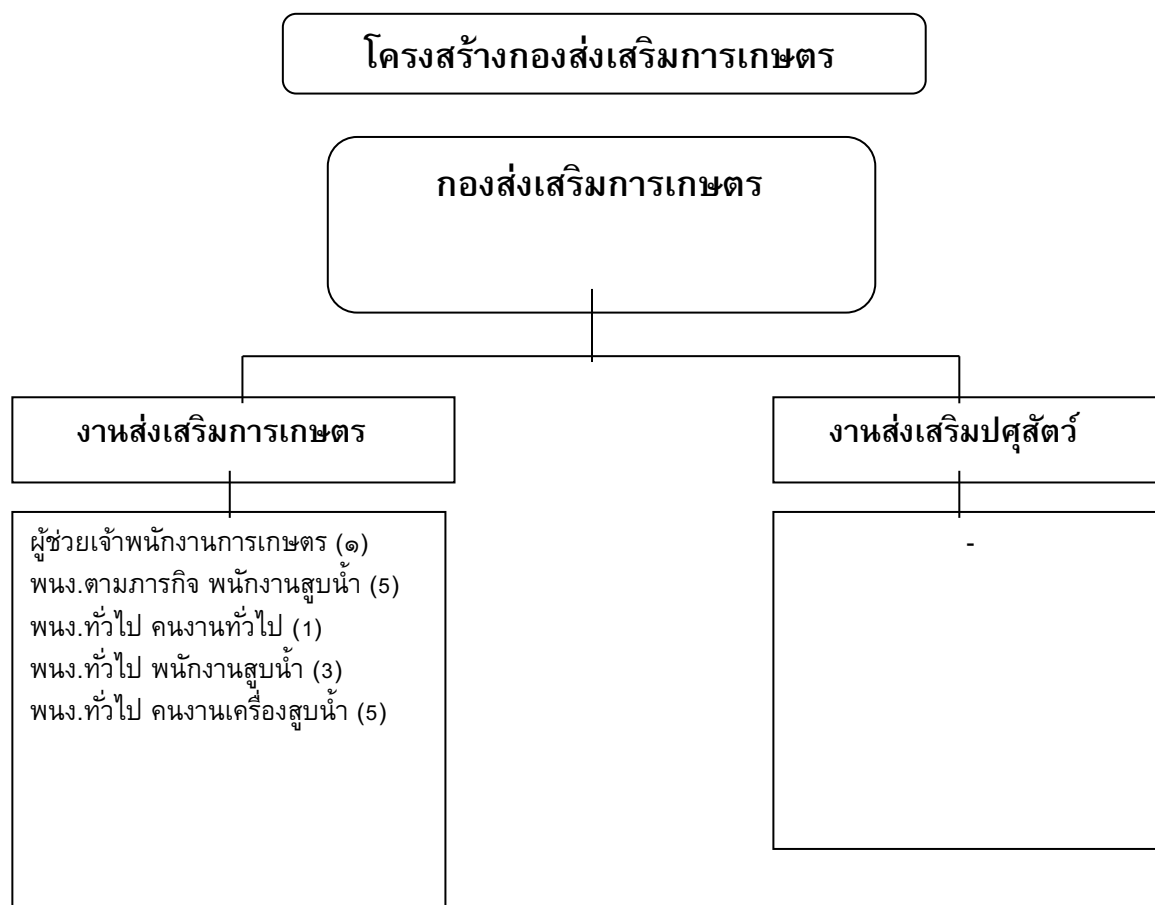
-

-

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
-------	------------------	---------	--------	--------------	-------------	-----

	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	3

32



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
-------	------------------	---------	--------	--------------	-------------	-----

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
1.	สิบเอกศรชัย ศรีศรี	ศศ.ม.	45-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	45-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ	กลาง	511,440	84,000	84,000	
2.	นางสาวนิภาพร อุ่นคำ	รัฐศาสตรบัณฑิต	45-3-01-2102-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	ต้น	45-3-01-2102-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	323,760	42,000	-	
3.	-ว่าง-	-	45-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	45-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่าง
4.	นายทองใบ ศรีวะโสภา	คบ. (การศึกษา)	45-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	45-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ		293,880	-	-	
5.	นางสาววิจิตรา ไบบัว	นิติศาสตรบัณฑิต	45-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	45-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ปก.	222,240	-	-	
6.	น.ส.ศิริขวัญ แสนจันทร์	ปวส.	45-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	45-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	269,880	-	-	
7.	-ว่าง-	-	45-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง	45-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง	297,900	-	-	ว่าง
8.	นายไพรี แสนใจ	ปวส.	-	ผช.จหนท.ธุรการ	จ.1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		จ.1	144,960	-	-	
9.	นายอมร จันละบุตร	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์	จ.1	-	พนักงานขับรถยนต์		จ.1	136,560	-	-	
10	นายศาสตรา พิลาวุฒิ	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	จ.1	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ		จ.1	138,000			
11.	นางสาวอโณทัย ศรีชมพู่	ปวช.	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง		-	108,000	-	-	
12.	นายพนิจ บรรทะจิดร์	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	108,000	-	-	

13.	นายเฉลิมพล อุตอามาตย์	ม.3	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000	-	-	
14.	นางสาวรตินา จันทรแก้ว	ป.ตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
15.	นางสาวบังอร พิลาวุฒิ	ป.ตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
16.	นายทวี กองคำ	ม.6	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
17.	นายอลงกต สีดำ	ป.ตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000	-	-	
18.	นายวรยุทธ มูลมีผล	ป.6	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000	-	-	ว่าง

กองคลัง

กองคลัง

ลำดับ	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
19	นายสุทธเมธ พลชัย	ต้น	45-3-04-2103-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	45-3-04-2103-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท	ต้น	396,000	42,000	-	
20	นางภคมน อินทนนท์	บร.ม.	45-3-04-3202-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	45-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	356,160	-	-	
21	-ว่าง-	ปวส.บัญชี	45-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ ชง.	45-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง/ ชง.	297,900	-	-	ว่าง
22	นางอรรทัย โสมาบุตร	ปวท.บัญชี	-	ผช.จนท.การเงินและบัญชี	จ.1	-	ผู้ช่วย จพง. การเงินและบัญชี		จ.1	173,400	-	-	
23	นางवासนา ปราบณรงค์	ปวช.	-	ผช.จนท.จัดเก็บรายได้	จ.1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		จ.1	169,920	-	-	
24	นายกิติภูมิ จรรยา	ปวส.	-	ผช.จนท.พัสดุ	จ.1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		จ.1	156,240	-	-	
25	นายอภิชาติ ภูสมศรี	ปวช.	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป		-	108,000	-	-	
26	นายสุเมธ สัมมตะ	ปวส.	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป		-	108,000	-	-	
27	นางสาวสมร พิลาวุฒิ	ปวส	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป		-	108,000	-	-	
28	นางสาวนิตดา สมภูมิ	ป.ตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป		-	108,000	-	-	
29	นางสาวพรรณนพร บริสุทธิ์	ปวส.	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป		-	108,000	-	-	

กองช่าง

กองช่าง

30	-ว่าง-	วท.บ. (อุตสาหกรรมโยธา)	45-3-05-2103-001	หัวหน้าส่วนโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	45-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท	ต้น	393,600	42,000	-	ว่าง
31	นางอุไรวรรณ เครือเขื่อนเพชร	ปวส. (ก่อสร้าง)	45-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	45-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	389,400	-	-	

32	นายบุรพา สำราญสุข	ปวส. (ก่อสร้าง)	45-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	45-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	264,480	-	-	
33	นายพิษณุ ปราบณรงค์	ปวส. (ไฟฟ้า)	45-3-05-4707-001	เจ้าพนักงานการประปา	ปง.	45-3-05-4707-001	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ปง.	207,240	-	-	
34	นายสมนึก คำหอม	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	จ.1	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		จ.1	164,640	-	-	
35	นายอาทิตย์ ภาณี	ปวส. (ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	จ.1	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		จ.1	144,480	-	-	
36	นายวิชัย เทพวาทิ	ป.6	-	ช่างกำเนิดเครื่องไฟฟ้า	จ.1	-	ช่างกำเนิดเครื่องไฟฟ้า		จ.1	165,720	-	-	
37	นายทรงศักดิ์ อินทนนท์	ม.6	-	ช่างกำเนิดเครื่องไฟฟ้า	จ.1	-	ช่างกำเนิดเครื่องไฟฟ้า		จ.1	175,080	-	-	
38	นายพิพัฒน์ ศรีชมภู	ม.3	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	จ.1	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ		จ.1	171,480	-	-	
39	นายศรภาณี เมืองสันเทียะ	ป.6	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	จ.1	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ		จ.1	152,880	-	-	
40	นายเจตรินทร์ สิงห์ทอง	ปวส	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	จ.1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		จ.1	138,000	-	-	
41	นางนันทา ชัยยะ	ม.6	-	พนักงานผลิตน้ำประปา(ท่าเยี่ยม)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา(ท่าเยี่ยม)		-	108,000			
ลำดับ	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
42	นายสุระชาติ ศรีกุดเรือ	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา(ค่าน้ำสร้าง)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา(ค่าน้ำสร้าง)		-	108,000			
43	นายพรชัย หนูแก้ว	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา(ตอนกลาง)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา(ตอนกลาง)		-	108,000	-	-	
44	นายพึงพบ กองไทย	ป.6	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		-	108,000	-	-	
45	นางวรรณิกา สุตบอนิจ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		-	108,000	-	-	
46	นายรชต เนาวะบุตร	ม.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		-	108,000	-	-	
47	นายประสิทธิ์ พวงเกตุ	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		-	108,000	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม							
48	นางสาววัฒนา แสนจันทร์	สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต	45-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	45-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	245,280	-	-	
49	นายอริภักดิ์ ศรีกุดเรือ	ม.6	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ		-	108,000	-	-	
50	นายบุญตา แสนสุข	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	108,000	-	-	
51	นายสว่าง ศรีชมภู	ป.4	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	108,000	-	-	
52	นายยุทธนา จินละบุตร	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	108,000	-	-	
53	นางสาวอัจฉราภรณ์ สมนึก	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		-	108,000	-	-	
54	นายปฏิกรณ์ นิลไชย	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		-	108,000	-	-	
กองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						กองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม							

55	ว่าง		45-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อก.	45-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อก	ต้น	393,600	42,000	-	ว่าง
56	นางกมลวรรณ ดีวัน	ศม.	45-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	45-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก	349,320	-	-	
57	นางสาวแพรพรรณ อิน ทนนท์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ.1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		จ.1	117,360	-	-	
58	นางสาวบุษยา ยาดรา	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		-	108,000	-	-	
59	นางเสนหิจิต พรหมอินทร์	คบ.(ปทุมวัย)	35-2-0235	ครู (ศพด.บ้านดอนกลอย)	คศ.2	35-2-0235	ครู (ศพด.บ้านดอนกลอย)	พนักงานครู	คศ.2	322,200	42,000	-	
60	นางสาวสมจันทร์ สายงาม	คบ.(ปทุมวัย)	35-2-0234	ครู(ศพด.บ้านค้ำน้ำสร้าง)	คศ.1	35-2-0234	ครู (ศพด.บ้านค้ำน้ำสร้าง)	พนักงานครู	คศ.1	299,880	42,000	-	
61	นางวีรียา มุลมีผล	คบ.(ปทุมวัย)	35-2-0195	ครู(ศพด.บ้านค้อเหนือ)	คศ.1	35-2-0195	ครู (ศพด.บ้านค้อเหนือ)	พนักงานครู	คศ.1	287,880	-	-	
62	นางวงเดือน กันหา	ศษ.บ. (ปทุมวัย)	35-2-0326	ครู(ศพด.บ้านค้อใต้)	คศ.1	35-2-0326	ครู (ศพด.บ้านค้อใต้)	พนักงานครู	คศ.1	270,480	-	-	
63	นางรุ่งนภา ภูสมศรี	คบ.(ปทุมวัย)	35-2-0327	ครู (ศพด.บ้านดอนยาง)	คศ.1	35-2-0327	ครู (ศพด.บ้านดอนยาง)	พนักงานครู	คศ.1	297,720	-	-	
64	นางจันทร์เพ็ญ โพธิมา	คบ.(ปทุมวัย)	35-2-0328	ครู (ศพด.บ้านดอนกลาง)	คศ.1	35-2-0328	ครู (ศพด.บ้านดอนกลาง)	พนักงานครู	คศ.1	269,880	-	-	
65	นางสาวยุพาพร ไตรพันธ์	ปวส.	-	พ.การกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านค้อใต้)	จ.๑	-	พ.การกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านค้อใต้)		จ.๑	166,560	-	-	
66	นางแพร์ จันทร์แก้ว	คบ.(ปทุมวัย)	-	พ.การกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านดอนยาง)	จ.๑	-	พ.การกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านดอนยาง)		จ.๑	161,520	-	-	

ลำดับ	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
67	นางสาวเสาวณี แก้วโสภา	คบ.(ปทุมวัย)	-	พ.การกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านค้ำน้ำสร้าง)	-	-	พ.การกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านค้ำน้ำสร้าง)		จ.1	119,880	-	-	
68	นางสาววารกรณ์ ศิริโสม	ศษ.บ. (ปทุมวัย)	-	พ.การกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านค้ำน้ำสร้าง)	-	-	พ.การกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านค้ำน้ำสร้าง)		จ.1	123,240	-	-	
69	นางสาวฉวี ศรีชมภู	อนุปริญญา (ปทุมวัย)	-	พ.การกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านดอนกลอย)	-	-	พ.การกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านดอนกลอย)		จ.1	112,800	-	-	
70	น.ส.ราตรี อุดอามาตย์	ปวช.	-	พ.การกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านดอนกลาง)	-	-	พ.การกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านดอนกลาง)		จ.1	112,800	-	-	
71	นางนรินทร์ทิพย์ มุลมีผล	ปวส.	-	พ.ทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านค้อเหนือ)	-	-	พ.ทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านค้อเหนือ)		-	108,000	-	-	
72	น.ส.พยอม กองคำ	ปวช.	-	พ.ทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านค้อใต้)	-	-	พ.ทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านค้อใต้)		-	108,000	-	-	
73	น.ส.น้ำค้าง ปิงเมือง	ปวส.	-	พ.ทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	-	-	พ.ทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก		-	108,000	-	-	

				(ศพด.บ้านดอนกลอย)			(ศพด.บ้านดอนกลอย)						
กองสวัสดิการสังคม						กองสวัสดิการสังคม							
74	นางสาววารุณี ราชสมบัติ	รม. (สหวิทยาการฯ)	45-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	45-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท	ต้น	376,080	42,000	-	
75	นางสาวละมุล เศษสุวรรณ	รม. (สหวิทยาการฯ)	45-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก	45-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก	342,720	-	-	
76	นางสาวผกายวรรณ อินทนนท์	ปวส.	-	พ.การกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	จ.1	-	พ.การกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ		จ.1	143,520	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร						กองส่งเสริมการเกษตร							
77	นายประยูร บัดชาศรี	ปวช.	-	ผช.เจ้าหน้าที่เกษตร	จ.1	-	ผช.เจ้าหน้าที่เกษตร		จ.1	137760	-	-	
78	นายนิรุส อาษยาทา	ปวช.	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป		-	108,000	-	-	
79	นายอคะเนย์ สุพรรณสาย	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ (ดอนกลอย)	จ.1	-	พนักงานสูบน้ำ (ดอนกลอย)		จ.1	166,920	-	-	
80	นายคำแพง บัดไทร	ม.๓	-	พนักงานสูบน้ำ (ดอนกลาง-หนองนาง ตุ่ม)	จ.1	-	พนักงานสูบน้ำ (ดอนกลาง-หนองนาง ตุ่ม)		จ.1	166,920	-	-	
81	นายอคะเดช ทองโพธิ์	ปวช.	-	พนักงานสูบน้ำ (ดอนกลาง-ค้อ เหนือ)	จ.1	-	พนักงานสูบน้ำ (ดอนกลาง-ค้อ เหนือ)		จ.1	157,080	-	-	
82	นายประสงค์ กองคำ	ปวช.	-	พนักงานสูบน้ำ (หนองหว้า 2)	จ.1	-	พนักงานสูบน้ำ (หนองหว้า 2)		จ.1	142,560	-	-	
83	นายสิทธิชัย เศษสุวรรณ	ปวช.	-	พนักงานสูบน้ำ (ท่าเยี่ยม)	จ.1	-	พนักงานสูบน้ำ (ท่าเยี่ยม)		จ.1	163,320	-	-	
84	นายบุญหนา พิลาวดี	ปวช.	-	พนักงานสูบน้ำ (หนองอึ่ง)	-	-	พนักงานสูบน้ำ (หนองอึ่ง)		-	108,000	-	-	
85	นายรุ่งอนันต์ นิลไชย	ม.๓	-	พนักงานสูบน้ำ (ค่าน้ำสร้าง)	-	-	พนักงานสูบน้ำ (ค่าน้ำสร้าง)		-	108,000	-	-	
86	นางสาวไพลิน แซ่อือ	ป.ตรี	-	คณงานเครื่องสูบน้ำ (แจ้จ้อย)	-	-	คณงานเครื่องสูบน้ำ (แจ้จ้อย)		-	108,000	-	-	
87	นายภูมิพัฒน์ ชื่นชม	ป.6	-	คณงานเครื่องสูบน้ำ (กล้วย)	-	-	คณงานเครื่องสูบน้ำ (กล้วย)		-	108,000	-	-	
88	นายอรุณ ชื่นขวา	ป.6	-	คณงานเครื่องสูบน้ำ (แจ้จ้อย 2)	-	-	คณงานเครื่องสูบน้ำ (แจ้จ้อย 2)		-	108,000	-	-	
89	นางเพ็ชมณี โพธิ์ทอง	ม.6	-	คณงานเครื่องสูบน้ำ (ค้อใต้)	-	-	คณงานเครื่องสูบน้ำ (ค้อใต้)		-	108,000	-	-	
90	นายนะรงค์ กองคำ	ป.6	-	พนักงานสูบน้ำ (ท่าลาด)	-	-	พนักงานสูบน้ำ (ท่าลาด)		-	108,000	-	-	

หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับ	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ				หมายเหตุ
										เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
91	-	ปริญญาตรี		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก. /		นักวิชาการตรวจสอบภายใน		ปก./ ชก.	335,320			ว่าง

					შპ.								
--	--	--	--	--	-----	--	--	--	--	--	--	--	--

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์กรบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุม สัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์กรบริหารส่วนตำบลค้อเหนือเป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษิตตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ ได้ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือ และยกเลิกประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และให้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลค้อเหนือแทน เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ภาคผนวก