

-ฉบับ อบต.-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

อำเภอลำปลายมาศ

จังหวัดบุรีรัมย์





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีแผนอัตรากำลังใช้ได้ทัน และเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้สูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

๑ กันยายน ๒๕๖๓

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓.๑ แนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๕
๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด	๑๒
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๗
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง	๓๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๙
๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๙
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๔๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๕๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๗

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ แนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการ และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบและนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ อย่างเพียงพอ อีกทั้งมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กร เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการดังกล่าว จึงสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการกำหนดว่าองค์กรต้องการบุคลากรประเภทใดและจำนวนบุคลากรมากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย ๑ คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วหรือสามารถใช้สารสนเทศเข้ามาดำเนินการแทน อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ และปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒) การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระ

ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

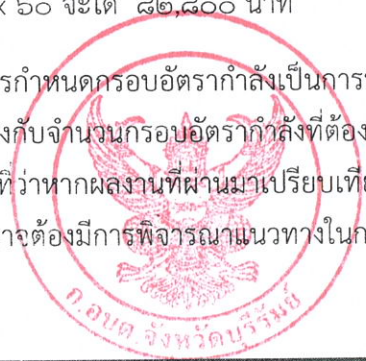
๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๒.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ



กำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเน้นสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

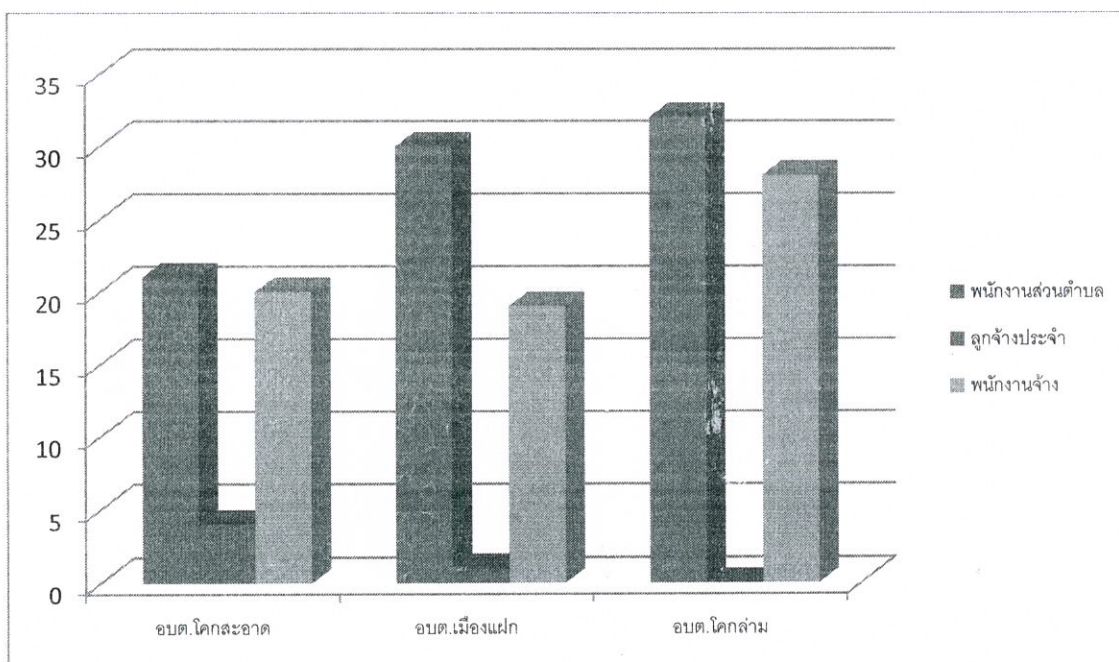
๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๒.๖ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแฝก และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกลำดวน ซึ่งทั้งสองแห่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

เปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

ลำดับที่	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
๑	อบต.โคกสะอาด	๒๑	๔	๒๐
๒	อบต.เมืองแฝก	๓๐	๑	๑๙
๓	อบต.โคกลำม	๓๒	-	๒๘

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแฝก และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกลำม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทสามัญเหมือนกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง และเพิ่มตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้มีความสามารถที่จะ

ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒.๗ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

➤ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

➤ การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงใน ระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

➤ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ดังนี้

-พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

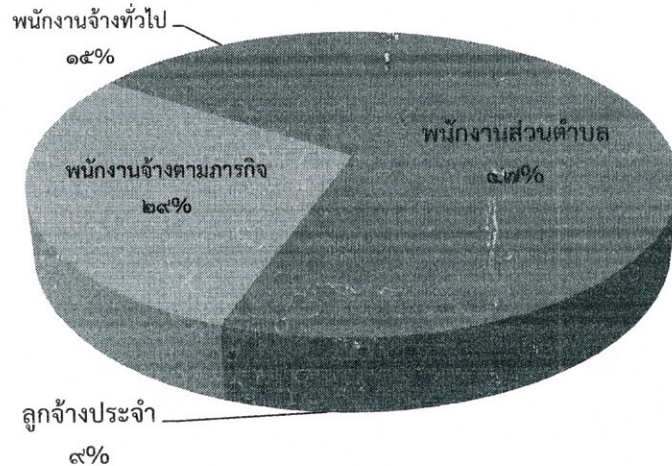
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างเพียง ๒ ประเภท คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

อัตรากำลังบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ประเภทพนักงานในสังกัด อบต.โคกสะอาด	จำนวน (คน)
พนักงานส่วนตำบล	๒๑
ลูกจ้างประจำ	๔
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๓
พนักงานจ้างทั่วไป	๗

แผนอัตรากำลังแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด
อบต.โคกสะอาด



การกำหนดอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยเน้นการกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย ทั้งนี้้องการบริหารส่วนตำบลว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการ การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การดูแลเด็กปฐมวัย การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการ สาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่อง งานสวัสดิการสังคม งานฝึกอบรมพัฒนาการ งานสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ยากไร้ งานส่งเสริมสุขภาพ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองส่งเสริมการเกษตร คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องงานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์ งานอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรค งานควบคุมและจัดการสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



การวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง มีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ สภาพโดยรวมของตำบลภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลูกรัง มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ น้ำท่วมขังในฤดูฝนทำให้สัญจรไปมาลำบาก ชาวบ้านจึงมีความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นอันดับแรก และเป็นเรื่องสำคัญกว่าทุกเรื่องในการพัฒนา ประกอบกับหน่วยงานอื่นได้ขอความร่วมมือในด้านการออกแบบและควบคุมงานให้หน่วยงานในพื้นที่ อีกทั้งการถ่ายโอนภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานมีจำนวนมาก ทำให้ปริมาณมากงานกับจำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

๔.๑.๒ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ คือ แหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรในหน้าแล้ง เนื่องจากตำบลโคกสะอาดมีผลผลิตทางการเกษตรค่อนข้างดีตามฤดูกาล แต่ไม่สามารถบริหารน้ำที่มีปริมาณมากในหน้าฝนมาเก็บได้ ทั้งที่ตำบลโคกสะอาดมีแหล่งน้ำธรรมชาติอยู่มากมาย พอถึงฤดูฝนน้ำจะท่วมนอง แต่พอถึงฤดูแล้งน้ำจะหมดไป ทำให้ชาวบ้านไม่สามารถปลูกพืชหมุนเวียนในฤดูแล้งได้เป็นปัญหาตามมาคือว่างงาน อีกทั้งแหล่งน้ำตามธรรมชาติมีความตื้นเขิน

๔.๑.๓ การให้บริการไฟฟ้ายังไม่ครอบคลุมทุกจุด ทำให้การสัญจรในเวลากลางคืนไม่สะดวกและอาจเป็นอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๑.๔ การให้บริการประปาหมู่บ้านน้ำยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยเฉพาะในฤดูแล้งและน้ำในการผลิตน้ำประปาไม่สะอาด แหล่งน้ำดิบตื้นเขิน

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ เมื่อมองภาพรวมจากรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปีของประชากรเขตพื้นที่ตำบลโคกสะอาด ถืออยู่ในเกณฑ์ดีพอสมควร และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดได้ส่งเสริมให้มีการสร้างรายได้เพิ่มจากผลิตผลจากทางเกษตรและส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริม แต่ความเข้มแข็งของชุมชนยังมีน้อยเนื่องจากขาดความอดทนในการรวมกลุ่มผลิตสินค้า และที่สำคัญยังไม่มีตลาดมารองรับผลผลิตต่างๆ จึงจำเป็นต้องหาบุคคลที่มีความรู้มาดูแลและส่งเสริมด้านการตลาดด้วย ซึ่งคาดว่าจะสามารถผลักดันให้เกิดความตื่นตัวและกระตุ้นให้เกิดรายได้แก่ท้องถิ่นอย่างยั่งยืนต่อไป

๔.๒.๒ การปรับเปลี่ยนทัศนคติที่นิยมในใช้ปุ๋ยเคมียังมีอยู่ในหัวใจของพี่น้องเกษตรกรทั้งหลายในตำบลที่เป็นปัญหาเรื้อรังมานานกับความเชื่อที่ปลูกฝังมาจากลัทธิทุนนิยม ทำให้หน้าดินแข็งกระด้างเสื่อมสภาพลงทุกวันนาน ปัญหาที่ตามมาคือ ผลผลิตตกต่ำขายไม่ได้ราคาตามที่ต้องการ เกษตรกรขาดทุนพ่อค้าคนกลางร่ำรวย

๔.๒.๓ เกษตรกรส่วนใหญ่กู้ยืมเงิน ทั้งแหล่งเงินกู้ในระบบ และนอกระบบ ทำให้ต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราที่สูง ไม่สามารถชำระหนี้ได้ภายในกำหนด เกิดหนี้เพิ่มพูน

๔.๓ ด้านสังคม

๔.๓.๑ ในสภาพสังคมปัจจุบันของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ยังถือว่าเป็นสังคมชนบทอยู่มาก การดำเนินชีวิตแบบไทยๆ การอยู่ร่วมกันเป็นระบบเครือญาติหรือครอบครัวใหญ่ ดังนั้นปัญหาของการถูกทอดทิ้ง ปัญหาของผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ปัญหาเรื่องยาเสพติด ผู้พิการจึงมีอยู่น้อยเมื่อเทียบกับสังคมเมืองแต่อาจเป็นเหตุให้เกิดปัญหาสังคมชนบทที่มองเห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้นคือ การทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นที่มักจะเกิดขึ้นเป็นประจำ บางครั้งลุกลามไประหว่างหมู่บ้านต่อหมู่บ้าน ชุมชนต่อชุมชนเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาใหญ่ที่จะทำให้สังคมขาดความอบอุ่นเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน ดังนั้น สิ่งที่ชุมชนต้องการมากคือที่จะเข้ามาอบรมดูแลด้านจริยธรรม ศีลธรรมและสร้างวัฒนธรรม ปรับเปลี่ยนทัศนคติค่านิยมของกลุ่มวัยรุ่นในสังคมชนบทใหม่

๔.๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดและป้องกันยุงลาย โรคไข้ฉี่หนู โรคพิษสุนัขบ้า ฯลฯ

๔.๓.๓ ปัญหาขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่เพียงพอ

๔.๓.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพ การคุ้มครอง ดูแลผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ ไม่ทั่วถึงเนื่องจากการประสานงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๔.๑ เป็นปัญหาที่ค่อนข้างชัดเจนในเรื่องความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องสร้างความเข้าใจในระบบ ผู้บริหารยังขาดประสบการณ์ในการจัดการองค์ความรู้ในการบริหารจัดการจัดการ และส่วนหนึ่งเกิดจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดเป็นองค์กรประเภทสามัญ ที่มีการจัดเก็บรายได้น้อยซึ่งหวังแต่จะให้รัฐบาลกลางส่งเงินมาช่วยเหลือ ชาวบ้านเป็นผู้รับอย่างเดียว ทั้งๆที่ท้องถิ่นสามารถออก

ข้อบังคับตำบลเพื่อจัดเก็บรายได้ตามกฎหมาย หรือท้องถิ่นสามารถหารายได้จากทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นได้ แต่ผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นมักจะไม่ให้ความสำคัญ ในส่วนความต้องการของชาวบ้านก็อยากจะให้ผู้นำของชุมชนที่มีคุณธรรมเสียสละเพื่อชุมชนด้วยความจริงใจและไม่ทุจริตเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ มีความรู้ ใฝ่เรียนรู้ รู้เขารู้เรา มีความอดทนสูง คุณสมบัติเหล่านี้ก็เพียงพอแล้วสำหรับการบริหารงานในสังคมชนบท

๔.๔.๒ องค์การภาคประชาชนขาดความเข้มแข็ง ขาดการเรียนรู้ ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานกับองค์กรและระหว่างหน่วยงานกับบุคคล

๔.๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๑ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งที่อยู่คู่กับสังคมชนบทมาช้านาน แต่ปัจจุบันสภาพเดิมๆกำลังเปลี่ยนไปจากการกระทำของมนุษย์ที่เห็นแก่ตัว ป่าไม้กำลังจะถูกทำลายจากการบุกรุกป่าสาธารณะเพื่อเอาไปเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเอง หรือแม้แต่การสร้างวัดในเขตป่าชุมชนก็เป็นอีกส่วนหนึ่งของสังคมชนบทที่พากันทำมานาน ห้วยหนองคลองบึงขาดการดูแลขุดลอกเนื่องจากงบประมาณที่ดำเนินการมีจำกัด ประชาชนจะผลักรถให้ส่วนราชการเข้าไปดูแลซึ่งไม่เพียงพอแน่นอน มนุษย์ทุกคนถือเป็นสมบัติของประชาคมโลก จึงมีส่วนช่วยในการควบคุมดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเท่าเทียมกัน ความต้องการประชาชนหรือสิ่งของประชาชนคาดหวังไว้ จึงเป็นเรื่องการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๔.๕.๒ ปัญหาห้วยหนองคลองบึง ตื้นเขิน ไม่สามารถรองรับปริมาณน้ำในหน้าฝนได้

๔.๕.๓ สภาพน้ำบางแห่งยังเป็นน้ำเค็ม ซึ่งเป็นอุปสรรคในการทำไร่ ทำนา

๔.๕.๔ การทิ้งขยะไม่เป็นที่เป็นทาง ไม่ถูกหลักสุขาภิบาล ขาดแคลนกำลังคนและงบประมาณในการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

๔.๖.๑ ปัญหาด้านสาธารณสุข ประชาชนในพื้นที่เป็นโรคความดันโลหิต เบาหวาน และน้ำหนักตัวสูงกว่าปกติเนื่องจากประชาชนให้ความสนใจในเรื่องสุขภาพน้อย มีการบริโภคอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ เช่น บริโภคอาหารสุกๆดิบๆ เป็นต้น

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๗.๑ ปัญหาด้านการศึกษา การไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นโดยส่วนใหญ่จบการศึกษามัธยมศึกษา ผู้ปกครองไม่ให้ความสำคัญในด้านการศึกษาเท่าที่ควร

๔.๗.๒ อิทธิพลของวัฒนธรรมจากประเทศตะวันตกเข้ามา มีบทบาทต่อวิถีชีวิตของคนรุ่นใหม่มากขึ้น และทำลายวัฒนธรรมดั้งเดิม ของท้องถิ่น เช่น การใช้โทรศัพท์มือถือของประชาชนในการติดต่อสื่อสารต่างๆผ่านโซเชียล ทำให้ขาดความสนใจกับคนรอบข้าง ขาดการปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง เยาวชนรับเอาค่านิยมแบบตะวันตกเข้ามาและดำเนินวิถีชีวิตแบบตะวันตกมากขึ้นจนลืมวิถีชีวิตท้องถิ่น ขาดความพอเพียง กลายเป็นสังคมบริโภคนิยม ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา

ความต้องการพัฒนาของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังภายในและรอบหมู่บ้าน
- ๑.๒ ก่อสร้างถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ภายในหมู่บ้านและรอบหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการ
- ๑.๔ ขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึงภายในตำบล
- ๑.๕ ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ
- ๑.๖ ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน
- ๑.๗ จัดวางผังเมืองให้เป็นระบบ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การฝึกอบรมอาชีพทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- ๒.๒ ให้ความรู้ด้านวิชาการทางการเกษตรและเทคโนโลยี
- ๒.๓ ส่งเสริมให้การแปรรูปอาหารจากผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๔ ส่งเสริมทางการตลาด
- ๒.๕ จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพในตำบล
- ๒.๖ จัดตั้งศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ฟื้นฟูและส่งเสริมจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๒ การช่วยเหลือกลุ่มเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและสตรี
- ๓.๓ สนับสนุนกล่ส่งเสริมให้มีกิจกรรมภาคฤดูร้อนสำหรับเยาวชนเพื่อพัฒนาบรรมจิต
- ๓.๔ มีศูนย์พัฒนาด้านจริยธรรม ศีลธรรมประจำตำบล

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ จัดประชุมประชาคมระดับหมู่บ้าน ตำบล เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี และกลุ่มอาชีพ

๔.๒ จัดหาบุคลากรด้านต่างๆให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน

๔.๓ สร้างระบบสารสนเทศในตำบลอย่างเป็นรูปธรรม

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ส่งเสริมการรวมกลุ่มรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นำความรู้และประสบการณ์ไปสู่แนวทางการปฏิบัติ

๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกาย

๕.๔ รณรงค์ปลูกจิตสำนึกในการทำประมงอย่างถูกวิธี

๕.๕ สรรหาเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านสาธารณสุข

๖.๑ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในพื้นที่เกี่ยวกับโรคต่างๆที่อุบัติขึ้น

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่เด็กและผู้ปกครองให้เห็นความสำคัญของการศึกษา

๗.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีการสืบสานอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่น

๗.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายเพื่อให้ห่างไกลจากอบายมุข

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของ
ท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT analysis

วิเคราะห์ SWOTจุดแข็ง (S)

๑. มีวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์และมีภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. มีผู้นำที่มีศักยภาพ
๓. พื้นที่การเกษตรอยู่ใกล้แหล่งน้ำ
๔. มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๕. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์
๖. มีกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็งเป็นแหล่งผลิตสินค้าทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ OTOP
๗. มีการรวมกลุ่ม/เครือข่ายที่เข้มแข็ง เช่น กลุ่มอาชีพ, กลุ่ม อสม., กลุ่มผู้สูงอายุ, กลุ่มพลังงานชุมชน, กลุ่มปั่นจักรยาน, กลุ่มออกกกำลังกายเพื่อสุขภาพ, กลุ่ม อปพร., กลุ่มไถล้อ ฯลฯ

จุดอ่อน (W)

๑. การจัดการศึกษาของเยาวชนไม่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น และการร่วมมือของชุมชน
๒. งบประมาณไม่เพียงพอ
๓. บุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ในตำบลลวงเหนือ ไม่ใช่คนในพื้นที่ จึงเกิดการโยกย้ายบ่อย ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน
๔. ขาดแรงงานภาคเกษตร
๕. ที่ดินถูกถือครองโดยชาวต่างชาติมากขึ้นทุกปี
๖. ประชาชนส่วนใหญ่ ยึดติดกับวิถีชีวิตแบบเดิมๆ
๗. มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขา
๘. การคมนาคมระหว่างหมู่ที่ ๑ กับเทศบาลตำบลลวงเหนือ มีความห่างไกลและไม่สะดวกในการเดินทางติดต่อราชการ
๙. ในช่วงฤดูแล้งมักเกิดไฟป่า ซึ่งยากในการควบคุม

โอกาส (O)

๑. มีงานวิจัยในพื้นที่ ที่ได้รับความร่วมมือจากองค์กรภายนอก
๒. มีองค์กรเอกชน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน เข้ามาให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เช่น การจ้างแรงงานท้องถิ่น ดึงนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวในพื้นที่
๓. ได้รับการสนับสนุนด้านความรู้และความร่วมมือในการจัดกิจกรรมจากโครงการพระราชดำริด้านสิ่งแวดล้อม การเกษตร ไฟฟ้า การท่องเที่ยว การฝึกอาชีพ พลังงานจังหวัดฯลฯ
๔. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานอื่น
๕. มีนโยบายภาครัฐสนับสนุนในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

อุปสรรค (T)

๑. ขาดการบูรณาการในการทำโครงการของ อบท. ในพื้นที่ ควบคู่กันส่งผลให้เกิดข้อเปรียบเทียบและยากที่จะแก้ปัญหาที่แท้จริง
๒. การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ส่งผลให้นโยบายเก่าถูกกลืนเลย โครงการเก่าที่ตั้งไว้อาจไม่ประสบผลสำเร็จ แต่จะเกิดโครงการใหม่ๆ ขึ้นทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงผู้นำ
๓. ภัยธรรมชาติ เช่น วาตภัย, อัคคีภัย, อุทกภัย, แผ่นดินไหว
๔. มีโอกาสเกิดโรคระบาด
๕. ด้านเศรษฐกิจของประเทศ เช่น การจัดสรรงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอในการบริหารงาน อัตราการเก็บภาษี มีผลต่องบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากภาครัฐ

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลโคกสะอาดคือ **“โคกสะอาดน่าอยู่ คู่สังคมเกษตรอินทรีย์ ถิ่นดีฟ้าไหม แก้ไขความยากจน ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งอารยธรรม เลิศล้ำการศึกษา”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลโคกสะอาดเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคงมั่งคั่งยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ชาติประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทยสังคมมีความมั่นคงเสมอภาค และเป็นธรรมประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

กรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์	กรอบแนวทางที่สำคัญ
๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง	(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศ (๓) การป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (๔) การบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล (๕) การพัฒนาระบบกลไกมาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ (๖) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉกฉวยป้องกันประเทศและกองทัพ (๗) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการปกป้องรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล รวมทั้งเสริมสร้างความมั่นคงทางอาหารพลังงานและน้ำ (๘) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	๑) สมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น ส่งเสริมการค้าและการลงทุนทั้งภาครัฐและเอกชน และพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้า เพื่อเป็นศูนย์กลางการค้าและได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาคเพิ่มขึ้น (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการภาคเกษตร ได้แก่ เสริมสร้างฐานการผลิตภาคเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร พัฒนาสินค้าเกษตรและอาหารที่มีศักยภาพในการแข่งขัน และส่งเสริม

	เกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่รูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง ภาคอุตสาหกรรม พัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ได้แก่ พัฒนาอุตสาหกรรมส่งออกที่มีศักยภาพสูง สร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการไทยและพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในอนาคต เป็นต้น และภาคบริการพัฒนาระดับผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยว ผลักดันประเทศไทยสู่การเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพและส่งเสริมธุรกิจบริการที่มีศักยภาพ (๓) พัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน ได้แก่ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของผู้ประกอบการไทยพัฒนา และยกระดับผลิตภาพแรงงาน เพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสู่สากล ยกระดับศักยภาพของสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ไทยให้ก้าวไกลสู่สากลและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน
	(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง โดยพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก พัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญของประเทศ และพัฒนาคัลสเตอร์อุตสาหกรรมและบริการ ที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนประเทศ (๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในด้านการขนส่งความมั่นคงและพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา (๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับประเทศในอนุภูมิภาคและนานาชาติ ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน อาหารสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการภัยพิบัติส่งเสริมบทบาทการเป็นผู้ประสานประโยชน์ในการเชื่อมโยงและสร้างความสมดุลของความสัมพันธ์ของประเทศไทยกับกลุ่มอำนาจทางเศรษฐกิจต่างๆ เพิ่มบทบาทและการมีส่วนร่วมของประเทศไทยในองค์การระหว่างประเทศในการผลักดันการพัฒนาในอนุภูมิภาคและภูมิภาค สนับสนุนการเปิดการค้าเสรีและสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศต่อส่วนต่างๆ และสาธารณชนไทย
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน	(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศโดยพัฒนาเริ่มตั้งแต่ในครรภ์และต่อเนื่องไปตลอดช่วงชีวิต (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง (๓) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี (๔) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยให้เอื้อต่อการพัฒนาคน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม	(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย (๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม และทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน (๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ พื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ กลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกภาคเศรษฐกิจ (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	(๑) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ (๒) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ (๓) การปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม (๔) การวางระบบบริหารงานราชการแบบบูรณาการ (๕) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติราชการ (๖) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๗) การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ ตลอดจนพัฒนาหน่วยงานภาครัฐและบุคลากรที่มีหน้าที่เสนอความเห็นทางกฎหมายให้มีศักยภาพ

ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

- คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ตามที่สำนักงานฯ เสนอและให้สำนักงานฯ รับความเห็นของสำนักงานงบประมาณไปพิจารณาดำเนินการต่อไปทั้งนี้เพื่อให้แผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ มีความครบถ้วนสมบูรณ์สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวทางการปฏิรูปประเทศให้สำนักงานฯ พิจารณาปรับปรุงรูปแบบและแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ ใน ๔ ประเด็นหลักดังนี้

๑) ต้องมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีและมีการแปลงยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าวเป็นแผนงาน/โครงการในช่วง ๕ ปี โดยระบุแผนปฏิบัติการและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งให้มีการประเมินผลของการดำเนินงานในรอบ ๑ ปีและ ๕ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานของรัฐบาลต่อไป

๒) ปรับปรุงเนื้อหาของแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ ให้สอดคล้องและสะท้อนถึงการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาลที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีการขับเคลื่อนไปแล้วในช่วงที่ผ่านมา

๓) ระบุกลไกการขับเคลื่อนแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ ไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะกลไกทางกฎหมายและกลไกประชารัฐที่จะช่วยสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนดำเนินการตามแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ ทั้งนี้ให้สำนักงานฯ เสนอกลไกดังกล่าวให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) พิจารณาก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรี

๔) ในขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ ให้สำนักงานฯ ประสานงานกับคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติอย่างใกล้ชิดและจัดให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐเอกชนและประชาสังคมเพื่อให้แนวทางการพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ดังนั้นแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ จึงนำวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ และนำยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๖ ด้านที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ ในลักษณะของการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ระยะยาวลงสู่การปฏิบัติ ในช่วงเวลา ๕ ปี โดยกำหนดยุทธศาสตร์ให้ตอบสนองกับบริบทการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในช่วง ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นสำคัญ

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

(พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

- ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

- ยุทธศาสตร์ ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด
วิสัยทัศน์

“บุรีรัมย์เมืองแห่งกีฬา ทรัพยากรการท่องเที่ยวล้ำค่า พัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืน
สู่พื้นฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ยึดวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑ “เมืองน่าอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี”

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
๒. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๓. ประชาชนมีความมั่นคงและสังคมมีความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. ส่งเสริมและบูรณาการ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แบบองค์รวม
๒. สร้างค่านิยม จิตสำนึก และพัฒนาศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชน และประชาชน
๓. สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาสถาบันครอบครัว
๔. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. ป้องกันและแก้ปัญหาภัยเสพติดการทุจริตและคอร์รัปชัน
๖. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้

๗. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดีและมีพลานามัยที่สมบูรณ์
๘. ส่งเสริมการใช้วิถีชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๙. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. เสริมสร้างความมั่นคงและพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ “การพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา”

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ยกระดับการพัฒนาการท่องเที่ยว
๒. ศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น
๓. พัฒนาและฟื้นฟูการท่องเที่ยวรวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน
๔. ความเป็นเลิศทางการกีฬา

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว
๒. ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อการบริหารและรองรับการท่องเที่ยว
๕. ส่งเสริมและบูรณาการในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความสมดุลทางธรรมชาติอย่างยั่งยืนและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๖. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และผลิตภัณฑ์ชุมชน
๗. ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนให้เป็นเลิศด้านการกีฬาสู่การพัฒนาอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. สังคมเกษตรและอุตสาหกรรมมีความมั่นคง

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาและส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์และอินทรีย์ชีวภาพในการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรกรรม
๒. เพิ่มพูนทักษะการพัฒนาอาชีพด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมในระดับครัวเรือนและชุมชน
๓. สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าเกษตรกรรม

๔. ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลังงาน
 ๕. พัฒนาระบบน้ำและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม อุปโภคและบริโภค
 ๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรครบวงจร
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร**

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง
๒. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงาน
๓. องค์กรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. สร้างความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกต่อสังคม
๓. ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ
๔. ส่งเสริมให้องค์กรและบุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลโคกสะอาด ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขต อบต.โคกสะอาด ให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อยและความสงบสุขของประชาชน และด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

การส่งเสริมสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางด้านเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์การแปรรูปสินค้าทางการเกษตร การพัฒนากลุ่มเกษตรกร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาความรู้ในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัดบุรีรัมย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

การเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษาศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม สวัสดิการ การสาธารณสุข และการป้องกันและบรรเทา

การเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านสุขภาพ อนามัย ด้านสวัสดิการสังคม ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาาร่วมกันไม่ให้เกิดปัญหาเรื่องขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในชุมชน เพื่อพัฒนาให้หมู่บ้าน/ชุมชน สะอาด น่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา และตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐ ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ SWOT ตามภารกิจตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

จากนโยบายการพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ และศึกษาในบทที่ผ่านมา เพื่อที่จะทราบสภาวะการณ์แวดล้อมของการพัฒนาและศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาวะการณ์ในทุกด้านการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของการพัฒนา ดังผลการวิเคราะห์ซึ่งจะได้นำเสนอเป็นรายประเด็นนโยบาย รวม ๗ ประเด็นตามลำดับต่อไป

๑. การวิเคราะห์สภาวะการณ์ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ

จุดแข็ง (Strengths)

ตำบลโคกสะอาด มีถนนสายหลักและสายรองเชื่อมทุกหมู่บ้านระหว่างตำบล ระหว่างอำเภอ และมีเส้นทางหลักในการขนส่งพืชผลทางการเกษตร โดยมีพ่อค้าคนกลางสำหรับรับซื้อพืชผลทางการเกษตร มีระบบไฟฟ้าสาธารณะ ระบบประปา ระบบโทรศัพท์พื้นฐานให้บริการทุกหมู่บ้าน

จุดอ่อน (Weaknesses)

พื้นที่ตำบลโคกสะอาด ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทำการเกษตรกรรม ถนนที่ใช้สัญจรไป-มา ซึ่งมีสภาพชำรุด ทรุดโทรม โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝน ระบบประปาหมู่บ้านชำรุดเสียหายบ่อยครั้งเนื่องจากมีอายุการใช้งานมานานระบบไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคมีไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในฤดูแล้ง บางจะของบางหมู่บ้าน คลื่นสัญญาณโทรศัพท์ไม่ดี

โอกาส (Opportunity)

ตำบลโคกสะอาด มีเส้นทางในการขนส่งพืชผลทางการเกษตรและสามารถกระจายสินค้าเกษตรได้คราวละมากๆ เกษตรมีทางเลือกในการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรมากขึ้น

ภัยคุกคาม (Treats)

ตำบลโคกสะอาด ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรได้แก่ การปลูกอ้อย ปลูกข้าว ปลูกยางพารา ปลูกมันสำปะหลัง ข้าวโพด ผักต่างๆ ถนนที่ใช้ในการขนส่งพืชผลทางการเกษตรชำรุดเสียหาย ซึ่งทางท้องถิ่นมีงบประมาณในการซ่อมบำรุงไม่เพียงพอ ผู้ดูแลระบบประปาหมู่บ้านขาดความชำนาญ

๒. การวิเคราะห์พัฒนา คน สังคม คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้แข็งแรง

จุดแข็ง (Strengths)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจนที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยตรง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลโคกสะอาด จำนวน ๑ แห่ง สำหรับให้บริการประชาชนในตำบลโคกสะอาด และตำบลใกล้เคียง

จุดอ่อน (Weaknesses)

ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ได้รับการบริการและสวัสดิการยังไม่ทั่วถึง บุคลากรทางด้านสวัสดิการสังคมและด้านสาธารณสุข มีน้อยไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้ตั้งงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมของเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการอย่างต่อเนื่อง

ภัยคุกคาม (Threats)

ผู้สูงอายุ และผู้พิการบางส่วนยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง เนื่องจาก การที่จะเข้ารับการรักษาพยาบาลในแต่ละครั้ง จะลำบาก และเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมากกว่าค่ารักษาพยาบาล ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาสังคมและประชาชนในชุมชน เพราะประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญในการร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๓. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

จุดแข็ง (Strengths)

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดเป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์และประสานงานกันเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้การเมืองภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีความเข้มแข็ง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสาขาที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน (Weaknesses)

ประชาชน และเยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นสิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ และยังมี ความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย การไปใช้สิทธิเลือกตั้งของการเมืองท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ เลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ครั้ง ที่ผ่านมามายังอยู่ในระดับมากคือ ร้อยละ ๘๐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ต้องตอบสนองต่อนโยบายผู้บริหารซึ่งสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งวิธีการดำเนินการดังกล่าว จะต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างองค์กรภายใน คำนิยมในการดำเนินงานแบบเดิมเน้นการทำงานแบบ บริหารจัดการผลในภาพรวม ทั้งนี้ได้มีพัฒนาการความร่วมมือดีขึ้นตามลำดับ นอกจากนั้น ในการบริหาร จัดการที่ต้องการภาคส่วนยังปรากฏเป็นปัญหาในการประสานงานภายในอยู่บ้าง ส่งผลกระทบในความรวดเร็ว ทันเหตุการณ์

โอกาส (Opportunity)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น ได้ให้อำนาจท้องถิ่นในการบริหารจัดการองค์การปกครองท้องถิ่น ในการ ดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา และความต้องการของท้องถิ่น นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมี ส่วนร่วมของประชาชน และกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ ประชาชนเริ่มมีแนวความคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานราชการ สถาบันการศึกษา ได้จัดให้มีการ ฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่น ของบุคลากรท้องถิ่น

ภัยคุกคาม (Threats)

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานได้ในระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการ ควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้อิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่าง แท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการได้เป็นอำนาจจาก กรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่ส่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๔. วิเคราะห์สถานการณ์ การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา

จุดแข็ง (Strengths)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดมีเยาวชนที่มีความสามารถทางด้านกีฬาซึ่งสามารถพัฒนาเป็นนักกีฬาของจังหวัดและเป็นตัวแทนจังหวัด จึงส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมในการพัฒนาด้านกีฬาได้

จุดอ่อน (Weaknesses)

แหล่งท่องเที่ยวขาดศักยภาพและการบริหารจัดการที่ดีประชาชนขาดสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน และครบถ้วนประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยว และการเล่นกีฬา

โอกาส (Opportunity)

มีหมู่บ้านเขื่อน ซึ่งสามารถปรับปรุงและพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ถ้าได้รับการพัฒนา และมีสถานที่สามารถจัดทำลานกีฬาสำหรับประชาชนในตำบลเข้ามาใช้ประโยชน์ได้

ภัยคุกคาม (Treats)

ราษฎรขาดความตื่นตัวจะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในการประกอบอาชีพเพิ่มเติม ราษฎรมีความรู้ด้านการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายเบื้องต้นน้อย แล้งซ้ำซาก ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ โรคระบาดของพืชขาดน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้งต้นทุนทางการเกษตรสูง แล้งนประมาณของทางราชการมีจำกัด พ่อค้าคนกลางกดราคา ขาดตลาดกลางรับซื้อพืชผลทางการเกษตร

๕. วิเคราะห์สถานการณ์ ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาของท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)

ตำบลโคกสะอาด มีโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษา จำนวน ๕ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านหนองปลิง โรงเรียนหนองเฒ่ากา โรงเรียนบ้านสวน"สิริมงคลวิทยา" โรงเรียนวัดขี้ตุน และโรงเรียนวัดห้วยหวายหนองเตินพัฒนา และมีโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านวุ่นเขื่อนค้อวิทยา ซึ่งโรงเรียนต่างๆ ในตำบลโคกสะอาด ศาสนิกจ มีประเพณีและวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมสืบทอดกันมาแต่โบราณ

จุดอ่อน (Weaknesses)

ครูผู้สอนที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมีน้อย ไม่มีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ และสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยมีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศน้อย

โอกาส (Opportunity)

นักเรียนมีที่เรียนหนังสือ และโอกาสเรียนฟรี ๑๕ ปี กล่อมเกลานิสมัย เสริมสร้างจริยธรรม ให้ประชาชนและเป็นจุดรวมของประชาชนในด้านต่างๆ

ภัยคุกคาม (Treats)

เด็กวัยรุ่นติดเกมส์ ทะเลาะวิวาท การขาดความสามัคคีในหมู่แกนนำแต่ละหมู่บ้าน ประชากรเด็กน้อย เจริญเติบโตไม่ทัน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง ปัญหายาเสพติดภายในชุมชนเป็นภัยคุกคามที่ร้ายแรงที่บ่อนทำลายสังคม

๖. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

ในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีบริการกู้ชีพกู้ภัยประจำตำบล ประชาชนได้รับความสะดวกในการใช้บริการ มีการบริหารจัดการช่วยเหลือและบรรเทาภัยได้ทันที มีรถน้ำดับเพลิง มีแหล่งน้ำธรรมชาติหลากหลาย ได้แก่ ลำห้วย หนองน้ำ สระน้ำ เป็นต้น มีพื้นที่ป่าอนุรักษ์ และป่าสงวน



จุดอ่อน (Weaknesses)

แหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน ประชาชน ไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์แหล่งน้ำตามธรรมชาติ ป่อย่างสารเคมีทางการเกษตรลงแหล่งน้ำ

โอกาส (Opportunity)

ตำบลโคกสะอาด มีแหล่งน้ำธรรมชาติ ทำให้สามารถทำการเกษตรได้

ภัยคุกคาม (Threats)

การเกิดภัยธรรมชาติ อาทิ ภัยแล้ง อุทกภัย วาตภัย เป็นประจำทุกปี

๗. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ อาชีพและรายได้

จุดแข็ง (Strengths)

มีวัตถุดิบที่เป็นผลผลิตทางการเกษตรจำนวนมาก เช่น อ้อย ข้าว ยางพารา มันสำปะหลัง ข้าวโพด ถั่วลิสง เป็นต้น การรวมกลุ่มของประชาชนในการผลิต ผลิตภัณฑ์ชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ดีระดับ ๔ ดาว ส่งเสริมและสนับสนุนกองทุนหมู่บ้าน กองทุนส่งเสริมอาชีพกลุ่มเกษตร กลุ่มจักสาน กลุ่มผ้าไหม ฯลฯ ทำให้ประชาชนมีแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ

จุดอ่อน (Weaknesses)

วัตถุดิบที่มีอยู่ในชุมชนประชาชนไม่สามารถนำมาแปรรูปเพื่อการพาณิชย์ยังมีไม่มากนัก เนื่องจากประชาชนไม่ได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานราชการในด้านความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่และด้านการส่งเสริมทางการตลาดที่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในกระบวนการผลิต ประชาชนเป็นหนี้ทั้งในระบบและนอกระบบสูง การว่างงานของประชาชนในช่วงนอกฤดูกาลทำการเพาะปลูก สมาชิกบางส่วนของกลุ่มอาชีพฝีมือยังไม่มีความชำนาญ และมีการประชาสัมพันธ์น้อย คลองส่งน้ำ ส่งน้ำยังไม่ครอบคลุมพื้นที่การเกษตรทั้งหมด เพราะยังขาดงบประมาณในการขยายเขตคลอง แหล่งน้ำธรรมชาติมีความตื้นเขิน ทำให้การระบายน้ำในหน้าฝนในพื้นที่ชุมชน พื้นที่การเกษตรไม่ทันมีการปลูกพืชชนิดเดียวกันไม่หมุนเวียนทำให้เกิดการสะสมของโรคศัตรูพืช และสารเคมีในการเกษตรจำนวนมาก ซึ่งการขยายผลผลิตทางการเกษตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งมันสำปะหลัง เกษตรกรมักจะถูกกดราคาจากพ่อค้าคนกลางทำให้ขายพืชผลทางการเกษตรได้ราคาต่ำ

โอกาส (Opportunity)

เป็นแหล่งผลิตผ้าไหมมัดหมี่ทางกระรอก ปลุกอ้อย ปลุกข้าว ปลุกยางพารา สามารถปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพตามความต้องการของตลาด ขยายกลุ่มอาชีพสร้างเครือข่าย เพิ่มสายการผลิตสินค้า OTOP ประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาให้ท้องถิ่น

ภัยคุกคาม (Treats)

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานได้ในระยะยาว นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุมท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางแต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของตำบล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis)

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเพื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาทัศนคติตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน</u> W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - งบประมาณมีจำกัดทำให้เกิดปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ
<u>โอกาส</u> O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด</u> T - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภาา กิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จึงมีความจำเป็นในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับปัญหา การกิจ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่ ๗ ส่วนราชการให้คงเดิมไว้ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. , กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - เลือกตั้ง ๑.๒ งานกฎหมายและคดี - งานนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ - งานคดี ๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานจัดทำนโยบายและแผน - งานวิจัย ประสานแผน - งานติดตามประเมินผล - งานงบประมาณ - งานกิจการสภา - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - เลือกตั้ง ๑.๒ งานกฎหมายและคดี - งานนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ - งานคดี ๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานจัดทำนโยบายและแผน - งานวิจัย ประสานแผน - งานติดตามประเมินผล - งานงบประมาณ - งานกิจการสภา - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย/งานป้องกัน - ศูนย์วิทยุและการสื่อสาร ๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	<u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย/งานป้องกัน - ศูนย์วิทยุและการสื่อสาร ๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อน ทดน้ำ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานบำรุงเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานตกแต่งสถานที่	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อน ทดน้ำ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานบำรุงเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานตกแต่งสถานที่	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด ๔.๓ งานควบคุมโรค - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด ๔.๓ งานควบคุมโรค - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานวางแผนและสถิติ ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานประเพณีท้องถิ่น - งานอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ งานศิลป์ - งานภูมิปัญญาชาวบ้าน - งานส่งเสริมกิจกรรมกีฬา - งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานวางแผนและสถิติ ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานประเพณีท้องถิ่น - งานอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ งานศิลป์ - งานภูมิปัญญาชาวบ้าน - งานส่งเสริมกิจกรรมกีฬา - งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิภาพเด็ก และเยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ ๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานส่งเสริม ปรับปรุงและขยายพันธุ์สัตว์ - งานโรงฆ่าสัตว์	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิภาพเด็ก และเยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ ๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานส่งเสริม ปรับปรุงและขยายพันธุ์สัตว์ - งานโรงฆ่าสัตว์	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๗ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง คำนวณ ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

(๑) บริหารท้องถิ่น

- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

จำนวน ๑ อัตรา

- รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

(๒) สำนักปลัด อบต. ประกอบด้วย

- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น

จำนวน ๑ อัตรา

- นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

จำนวน ๑ อัตรา

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

จำนวน ๑ อัตรา

- นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

จำนวน ๑ อัตรา

- นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)

จำนวน ๑ อัตรา

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)

จำนวน ๑ อัตรา

- ภารโรง (ลูกจ้างประจำ)

จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.นักวิเคราะห์ฯ)

จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างตามภารกิจ (พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา)

จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)

จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงานทั่วไป)

จำนวน ๑ อัตรา

(๒) กองคลัง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.จพง.พัสดุ)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผช.จพง.ธุรการ)	จำนวน ๑ อัตรา

(๓) กองช่าง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.นายช่างโยธา)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.นายช่างไฟฟ้า)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.จพง.ธุรการ)	จำนวน ๑ อัตรา

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.จพง.ธุรการ)	

(๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผช.จพง.ธุรการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป(คนงานทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ๑

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑ อัตรา
- ครู	จำนวน ๔ อัตรา
- ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ))	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป(ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป))	จำนวน ๓ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ๒

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- พนักงานจ้างทั่วไป(ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป))

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๒ อัตรา

(๖) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
- (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
- นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.นักพัฒนาชุมชน)

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๒ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

(๗) กองส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร(นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.จพ.รฐการ) จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังนี้

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๗ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๒.๔ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด อบต.	งานบริหารงานทั่วไป	๓	๒	-	๒
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-
	งานนโยบายและแผน	๑	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

การส่งเสริมสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางด้านเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์การแปรรูปสินค้าทางการเกษตร การพัฒนากลุ่มเกษตรกร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาความรู้ในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจแลแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัดบุรีรัมย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

การเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษาศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม สวัสดิการ การสาธารณสุข และการป้องกันและบรรเทา

การเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านสุขภาพ อนามัย ด้านสวัสดิการสังคม ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การพัฒนากระบวนการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาว่าร่วมกันไม่ให้มีปัญหาเรื่องขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในชุมชน เพื่อพัฒนาให้หมู่บ้าน/ชุมชน สะอาด น่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

การสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา และตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐ ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - พ.ช.นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างโยธา - ผช.นายช่างไฟฟ้า - จพง.ธุรการ กองช่าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	- การส่งเสริมสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางด้านเศรษฐกิจระดับบุคคลครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์การแปรรูปสินค้าทางการเกษตร การพัฒนากลุ่มเกษตรกร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาความรู้ในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง	- ผอ.กองสวัสดิการสังคม - ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.ธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	การเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา	- ผอ.กองการศึกษา - ผอ.กองสาธารณสุข - นักวิชาการศึกษา - ผช.จพง.ธุรการ - นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม สวัสดิการ การสาธารณสุข และการป้องกันและบรรเทา	การเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านสุขภาพ อนามัย ด้านสวัสดิการสังคม ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้	- รองปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุข - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - จพง.ป้องกันและบรรเทา - ผช.จพง.ธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนา ร่วมกันไม่ให้มีปัญหาเรื่องขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลในชุมชน เพื่อพัฒนาให้หมู่บ้าน/ชุมชน สะอาด น่าอยู่	- รองปลัด อบต. - ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร - ผอ.กองสาธารณสุข - ผช.จพง.ธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการที่ดี	การสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา และตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - นิติกร - นักทรัพยากรบุคคล - จพง.ธุรการ - นักจัดการงานทั่วไป

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญที่สุดตามเป้าหมายวางไว้ ดังนี้

-ฉบับ อบต.-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ					-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑				
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
การโรง (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

-ฉบับ อบต.-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี(ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

-ฉบับ อบต.-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ๑								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับ จัดสรรอัตรา จาก สล
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	งบอุดหนุน
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบ อบท.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ๒								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับ จัดสรรอัตรา จาก สล
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบ อบท.
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๓๕,๗๗๐	๔๒๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐

๑) สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๔	นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑๖,๖๐๐	๑๙๙,๖๐๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๒๒,๔๙๐	๒๖๙,๘๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๒๔,๒๗๐	๒๙๑,๒๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๙๒๐
	ลูกจ้างประจำ						
๗	นักจัดการงานทั่วไป(ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๑,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๒,๖๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐
๙	ภารโรง(ลูกจ้างประจำ)	๑	๑๖,๙๖๐	๒๐๓,๕๒๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๖,๗๖๐	๒๐๐,๕๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑๓,๓๑๐	๑๕๙,๗๒๐	๖,๔๘๐	๓,๗๒๐	๖,๙๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๓	คนงานทั่วไป	๑	๑๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑๙,๘๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๒๒,๐๔๐	๒๖๔,๕๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐
	ลูกจ้างประจำ						
๕	นักวิชาการเงินและบัญชี(ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๗,๗๑๐	๒๘๔,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๖๐๐	๑๔,๕๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๔๔๐	๑๔๗,๒๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐

๓) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๑๐	๔๓๕,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๒,๑๙๐	๑๔๖,๒๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๓,๖๕๐	๑๖๓,๘๐๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๓๓๐	๑๓๕,๙๖๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๔,๑๘๐	๑๗๐,๒๘๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๔	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		-	-

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ๑

๕	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*	-	-	-	-	-	-
๗	ครู	๔	-	-	-	-	-
๘	ครูผู้ดูแลเด็ก*	๑	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๒๗,๐๐๐	๘๑,๐๐๐	-	-	-

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ๒

๑๑	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๑๘,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	-	-	-

๖) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐

๗) กองส่งเสริมการเกษตร มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๐๘๐	๑๔๔,๙๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐

๘) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๖๐,๙๘๒,๖๐๐	๖๔,๐๓๑,๗๓๐	๖๗,๒๓๓,๓๑๗

หมายเหตุ

๑. อปท. ตั้งงบประมาณตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ไว้จำนวน = ๖๐,๙๘๒,๖๐๐ บาท

๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ งบประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่าย

ประจำปี ๒๕๖๔ (๖๐,๙๘๒,๖๐๐ x ๕% = ๓,๐๔๙,๑๓๐) + ๕๓,๒๓๒,๓๐๐ = ๖๔,๐๓๑,๗๓๐ บาท

๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ งบประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่าย

ประจำปี ๒๕๖๕ (๖๔,๐๓๑,๗๓๐ x ๕% = ๓,๒๐๑,๕๘๗) + ๖๐,๘๓๐,๗๓๐ = ๖๗,๒๓๓,๓๑๗ บาท

ข้อ ๙ การจ่ายค่าจ้างเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/อันดับเงินเดือน	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างคน		การจ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)				ค่าใช้จ่ายรวม (ค)				หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (ด)	เงินประจำตำแหน่ง (ข)	อัตราค่าจ้างคน	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลุ่มเงินเดือนครู	๒๗-๓-๐๐-๑๐๑๑-๐๐๑	๑	๑	๔๔๘๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๐๑๑-๐๐๒	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	(๓๕,๗๗๐)
ส่วนตำบลโคกสะอาด (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๐๑๑-๐๐๑	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๗-๓-๐๐-๑๐๑๑-๐๐๑	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐		-	-	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐	(๒๗,๔๘๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๗-๓-๐๐-๑๐๑๑-๐๐๑	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐		-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	(๒๓,๐๘๐)
๖	นิติกร	ป.ก.	๒๗-๓-๐๐-๑๐๑๑-๐๐๑	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐		-	-	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	(๑๖,๖๐๐)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๗-๓-๐๐-๑๐๑๑-๐๐๑	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐		-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	(๒๒,๔๙๐)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๗-๓-๐๐-๑๐๑๑-๐๐๑	๑	๑	๒๙๐,๒๔๐		-	-	๑๑,๐๘๐	๑๑,๐๘๐	๑๑,๐๘๐	๑๑,๐๘๐	๑๑,๐๘๐	๑๑,๐๘๐	๑๑,๐๘๐	๑๑,๐๘๐	(๒๔,๒๗๐)
๙	ลูกจ้างประจำ	-	-	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐		-	-	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	(๒๑,๘๘๐)
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐		-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	(๒๒,๖๐๐)
๑๑	ภารโรง	-	-	๑	๑	๒๐๓,๕๖๐		-	-	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	(๑๖,๙๖๐)

๕๙

พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑

กองคลัง (๐๔)

๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๒๗๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๗๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๒๗๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๗๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
ลูกจ้างประจำ													
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑

กองช่าง (๐๕)

๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๒๗๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๔	นายช่างโยธา	๒๗๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑

๑๒

พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๕ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑	๑	(๒๖,๓๔๐)
๒๖ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑	๑	(๒๖,๓๔๐)
๒๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	(๒๖,๓๔๐)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)					
๒๘ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารการศึกษา) - นายวิชาญ แสนภักขี	๒๗-๓๐-๖๒-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	-	-	(๒๖,๓๔๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๙ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	(๒๖,๓๔๐)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)					
๓๐ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	๒๗-๓๐-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	-	-	(๒๖,๓๔๐)
๓๑ นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๑	(๒๖,๓๔๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	(๒๖,๓๔๐)
พนักงานจ้างทั่วไป					
๓๓ คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	(๒๖,๓๔๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด แห่งที่ ๑					
๓๔ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	(๒๖,๓๔๐)
๓๕ ครู	ชก.	๑	๑	๑	(๒๖,๓๔๐)
๓๖ ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	(๒๖,๓๔๐)

[illegible]

กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)

ข้อ	ผู้ยื่นขอรับการพิจารณา (ไม่บริหารงานภายใน)	วันที่	๒๗-๓๑-๕๖๐๙-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	(๒๙,๖๕๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๐๐	๑๒,๕๕๐	๑๒,๕๕๐	๑๒,๕๕๐	(๒๓,๘๐๐)
(๕)	รวม			๕๑	๕๖	๕๑	๕๑	๐	๐	๐	๓๖,๒๒๐	๓๖,๒๒๐	๓๖,๒๒๐	๓๖,๒๒๐	๓๖,๒๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑%															
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

หมายเหตุ

หมายเหตุ

จบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เราไว้ในเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๖๐,๘๘๒,๖๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๖๔,๐๓๑,๗๓๐

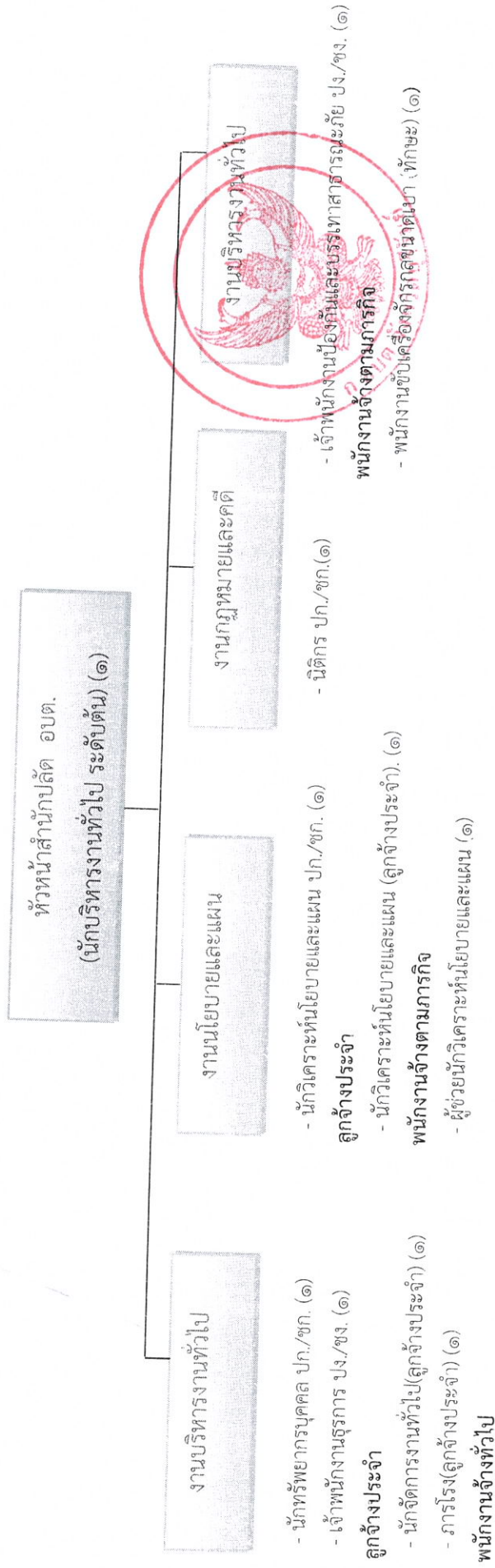
របបប្រធានការណ៍រដ្ឋប្រចាំឆ្នាំ ២០១៦ = ៦៧,២៣៨,៣១៧

(มาฉากร้อยละ ๕ ของงบประมาณ ๒๕๖๓ จากข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ)

[(100,000,000 x 5%) + 10,000,000]

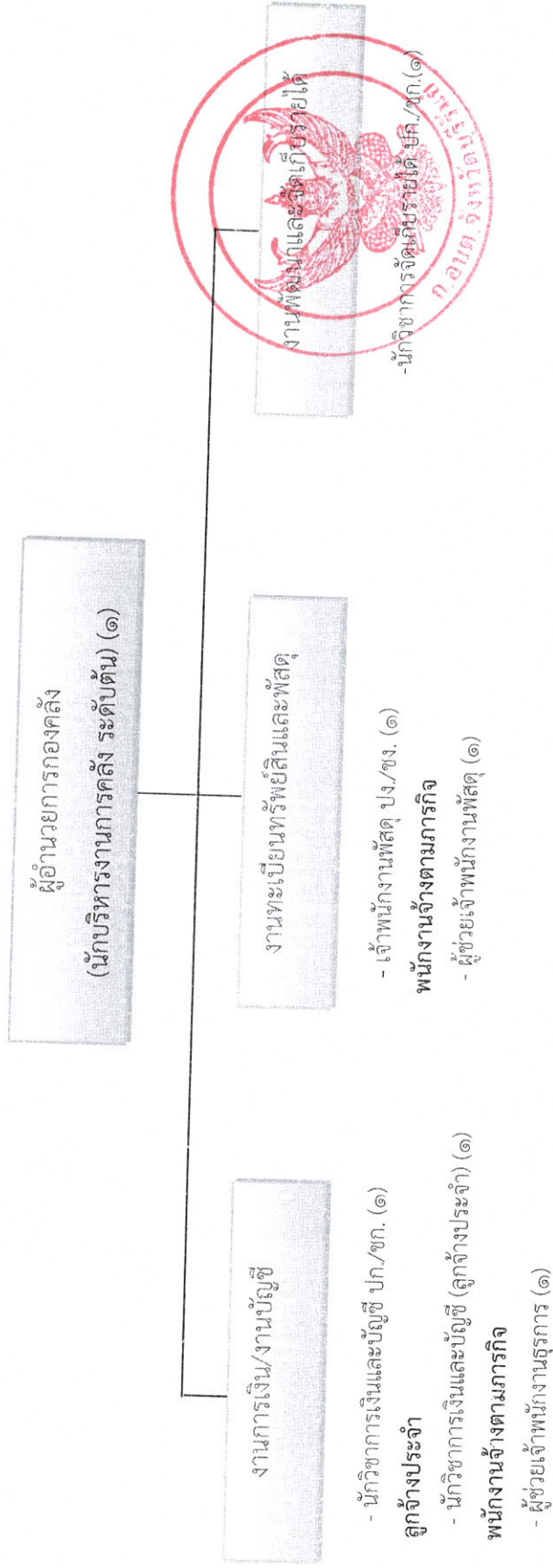
$$(\text{වැරදි, වැරදි, වැරදි}) + (\text{වැරදි, වැරදි, වැරදි})$$

โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด (๐๑)



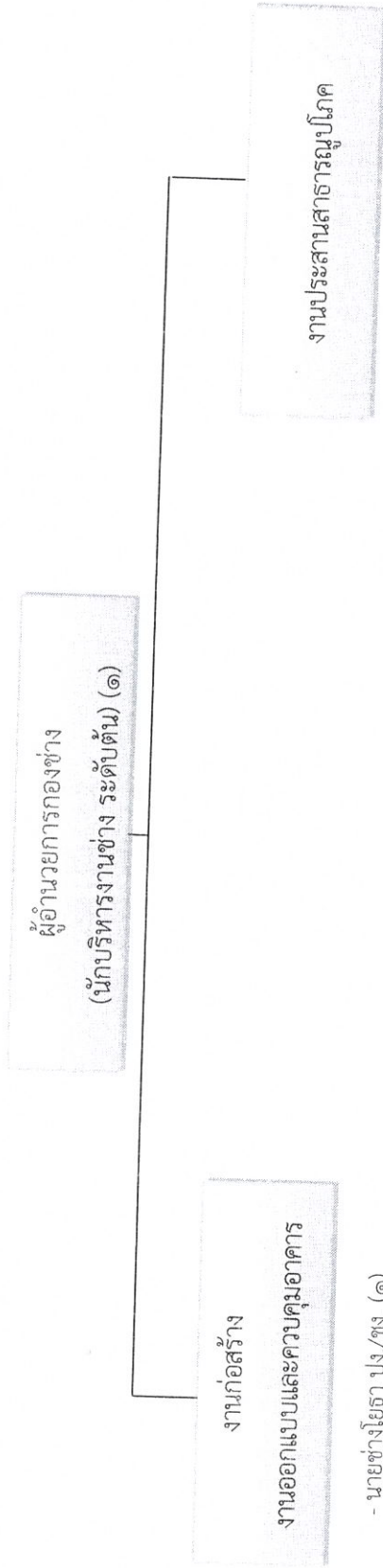
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	๒	-	๓	๒	๑๓

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด (๐๔)



ประเภท ระดับ จำนวน	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ผู้จ้าง ประจำ	พนักงาน ตามภารกิจ	พนักงาน ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๑	-	๑	๒	๗

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด (๐๕)



- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

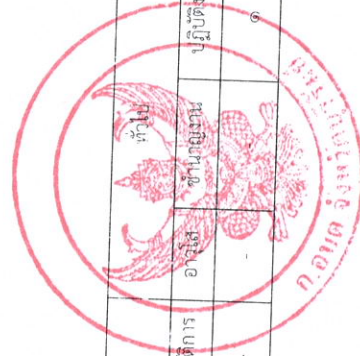
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

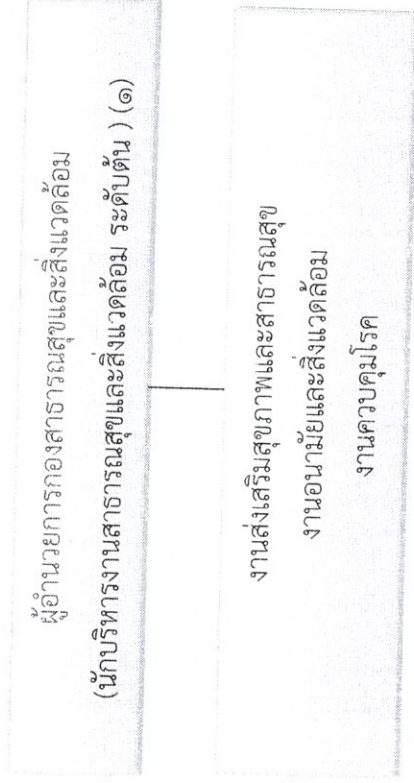
พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

ประเภท ระดับ	จำนวนทั้งสิ้น			จำนวนการต่อเติม				รวม			
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๕



โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด (๐๖)



พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ลูกจ้าง		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๐๓	-	๒



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานบริหารการศึกษา

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

งานกิจการโรงเรียน

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

ศพด.อบต.โคกสะอาด แห่งที่ ๑

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๑)

- ครู (๔)

- ครูผู้ดูแลเด็ก(๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๓)

ศพด.อบต.โคกสะอาด แห่งที่ ๒

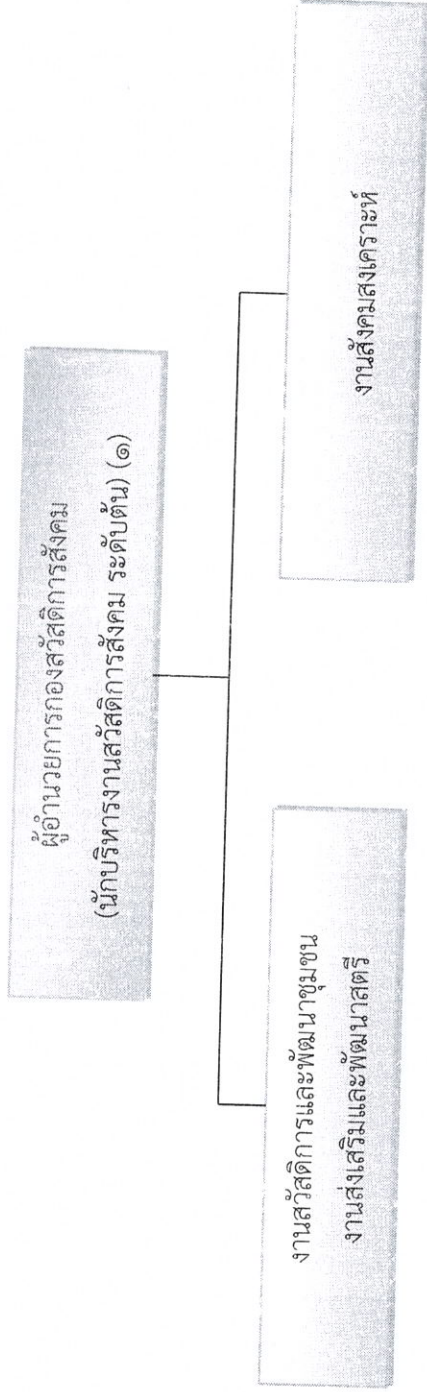
พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)

ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	๖	๑๐

ตำแหน่ง	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	รวม
จำนวน	๑	๔	๑	๖

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด (๑๑)



- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

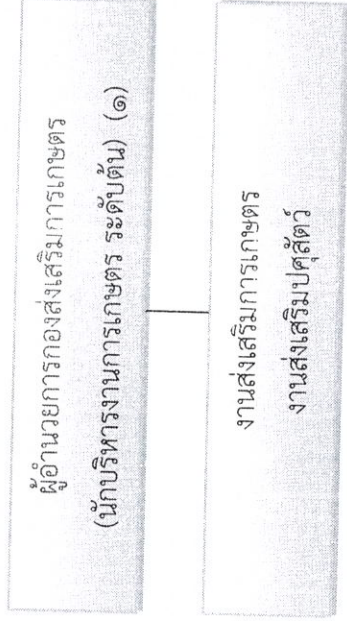
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)

ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ผู้ บังคับ	กลาง	ต้น	สูง	ต่ำ	สูง	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ				
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๔



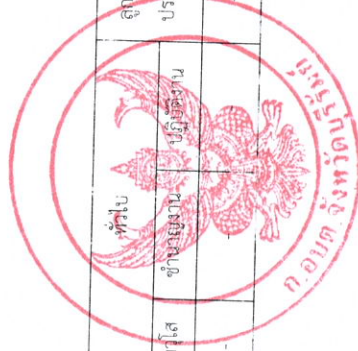
โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด (๑๔)



พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประเภทสามัญ

ร.ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสมเกียรติ ขอนรัมย์	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	๒๒๙-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๒๒๙-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๖๒.๐๐๐	๔๔.๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐
๒	นางสาวไอลารณ์ หมื่นทวงค์	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๒๙-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๒๒๙-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๒๙.๕๐๐	-	๔๗๑,๒๕๐
๓	นายอัศรพงษ์ ยอดอ่อน	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๒๙-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อช.	ต้น	๒๒๙-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อช.	ต้น	๓๘๖.๕๐๐	-	๔๖๔,๕๐๐
๔	นางสาวภาวิตรี โพธิ์จักร	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๐๙.๗๐๐	-	๓๖๙,๗๐๐
๕	นายอดิศักดิ์ ดอนดี	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๒๖.๗๐๐	-	๒๗๖,๗๐๐
๖	นายอนุสรณ์ โอโลรัมย์	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๒๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	บป.	๒๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	บป.	๑๙๙.๒๐๐	-	๑๙๙,๒๐๐
๗	นางจริญญา ชีรัมย์	ปวส. การบัญชี	๒๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	บง.	๒๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	บง.	๒๒๙.๘๕๐	-	๒๒๙,๘๕๐
๘	เจ้าอาภรณ์ งามทอง	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	บง.	๒๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	บง.	๒๒๙.๘๕๐	-	๒๒๙,๘๕๐
๙	นายเฉลียว มั่งคั่ง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	๒๒๖.๕๐๐
๑๐	นางนพมาศ รักกุล	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	๒๒๑.๒๐๐
๑๑	นายวิทย์ พงษ์เจริญ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	การโรง	-	-	-	การโรง	-	-	-	-	๒๐๓.๕๐๐
๑๒	นางสาวบุญผ่อง วรรณกิจ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	-	-	๑๙๐.๘๐๐
๑๓	นางฐิตะพร คุ้มแก้ว	ม.๖	-	พนักงานต้อนรับหรือจัดการงาน	-	-	-	พนักงานต้อนรับหรือจัดการงาน	-	-	-	-	๑๕๙.๗๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๔	นายทองปลิว จารุงค์	ม.๖		พนักงานขับรถยนต์								๑๐๘,๐๐๐ (๔๐,๐๐๐+๖๘)		
๑๕	นางประนอม ขาลีศรี	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต		คนงานทั่วไป								๑๐๘,๐๐๐ (๔๐,๐๐๐+๖๘)		
กองคลัง (๑๔)														
๑๖	นางสาวสายทอง รุ่งแสง	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ. ๖	อ. ๖	๒๗-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ. ๖	อ. ๖	๔๐๘,๓๒๐ (๑๔๕,๐๐๐+๓๐+๒๖)			๔๕๑,๓๒๐
๑๗	นางสาวภาณี อธิรัมย์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๗-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.๖	๒๗-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.๖	๒๓๗,๖๐๐ (๑๔๕,๐๐๐+๒๖)			๒๓๗,๖๐๐
๑๘	นางสาวกนกนาถ สมนรัมย์	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ข.๖	๒๗-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ข.๖	๓๒๓,๒๐๐ (๑๔๕,๐๐๐+๒๖)			๓๒๓,๒๐๐
๑๙	นายรัชพล มหาชัย	ปวส. ก่อสร้าง	๒๗-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.๖	๒๗-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.๖	๒๖๕,๔๘๐ (๑๓๕,๐๐๐+๒๖)			๒๖๕,๔๘๐
ลูกจ้างประจำ														
๒๐	นางสาวกัญญา เพ็ญโสม	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต		นักวิชาการเงินและบัญชี				นักวิชาการเงินและบัญชี						
พนักงานเจ้าพนักงานการกิจ (คุณวุฒิ)														
๒๑	นางสาวณัฐวดี กิจคดี	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ				๑๓๘,๐๐๐ (๑๐๕,๕๐๐+๓๐)		
๒๒	นายจักรพันธ์ จันทะคุปต์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการกิจ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการกิจ				๑๔๘,๒๘๐ (๑๓๕,๕๐๐+๓๐)		
กองช่าง (๑๕)														
๒๓	นายธีรพันธ์ รักกุล	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๗-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.๖	อ.๖	๒๗-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.๖	อ.๖	๔๓๕,๒๐๐ (๑๓๕,๐๐๐+๓๐+๒๖)			๔๗๗,๗๐๐
๒๔	นางธีรพันธ์ รักกุล	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๗-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.๖/ขง	๒๗-๓-๐๔-๒๐๑๖-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.๖/ขง	๒๓๗,๕๐๐ (๑๒๕,๐๐๐+๒๖)			๒๓๗,๕๐๐ (ว่างเดิม)
พนักงานเจ้าพนักงานการกิจ (คุณวุฒิ)														
๒๕	นายจักรกฤษ ตะคอนรัมย์	ปวส. โยธา		ผู้ช่วยนายช่างโยธา				ผู้ช่วยนายช่างโยธา				๑๔๖,๒๘๐ (๑๒๕,๐๐๐+๒๖)		



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๖	นายวิชาญ บุญแข็ง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	๑๖๓.๘๐๐	-	-	
๒๗	นายณัฐนันท์ สะเทียรรัมย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๕.๙๖๐	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๓๕.๙๖๐	-	-	
๒๘	-ว่าง-	-	๒๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ข	วัน	๒๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ข	วัน	๔๖๒.๕๔๐	๕๒.๐๐๐	-	๕๐๔.๕๔๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คนวุฒิ)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๙	นางสาวเนตรนภา ชอยชน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘.๐๐๐	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๔)	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๓๘.๐๐๐	-	-	
๓๐	-ว่าง-	-	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ข	วัน	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ข	วัน	๔๖๒.๕๔๐	๕๒.๐๐๐	-	๕๐๔.๕๔๐ (ว่างเดิม)
๓๑	นางภัทรพร สมทอง	ปริญญาโท	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ข	วัน	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ข	วัน	๔๖๒.๕๔๐	๕๒.๐๐๐	-	๕๐๔.๕๔๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คนวุฒิ)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๒	นายอัศรินทร์ หาดสูง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๕.๙๖๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๓๕.๙๖๐	-	-	
๓๓	นางบุญหลาย วัฒนากัญญา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘.๐๐๐	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด แห่งที่ ๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘.๐๐๐	-	-	
๓๔	-ว่าง-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑๐๘.๐๐๐	-	-	
๓๕	นางสุภาภรณ์ ผิงงาม	ปริญญาโท	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	ครู	ข	วัน	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	ครู	ข	วัน	๓๐๓.๕๒๐	-	-	๓๐๓.๕๒๐
๓๖	นางจันทิมา ใจดี	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	ครู	-	-	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	ครู	-	-	๒๗๕.๙๒๐	-	-	๒๗๕.๙๒๐
๓๗	นายณัฐนันท์ สรรรัมย์	ปริญญาตรี	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	ครู	-	-	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	ครู	-	-	๒๗๕.๙๒๐	-	-	๒๗๕.๙๒๐
	นายณัฐนันท์ สรรรัมย์	ปริญญาตรี	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	ครู	-	-	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	ครู	-	-	๒๗๕.๙๒๐	-	-	๒๗๕.๙๒๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประเภทยามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม				กรอบอัตราจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๘	นางบุญสุธา ทิพสุคนธ์	การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ปริญญาตรี	๒๓-๓-๐๘-๒๐๐๐-๒๕๙	ครู			๒๓-๓-๐๘-๒๐๐๐-๒๕๙	ครู			(๒๐,๕๐๐x๑.๒)			๒๓๑,๒๐๐
๓๙	-ว่าง-	การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ปริญญาตรี		ครูผู้ดูแลเด็ก				ครูผู้ดูแลเด็ก			(๒๐,๕๐๐x๑.๒)			
๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)				ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑๓๙,๙๕๐			
๔๑	นางสาวสุภาวีย์ เดชเจริญ	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)				ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)			๑๐๘,๐๐๐			
๔๒	นางสาวปริยาภรณ์ ชามะโม	ครุศาสตรบัณฑิต มัธยมศึกษาตอนปลาย		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)				ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)			๑๐๘,๐๐๐			
๔๓	นายธรรพ์ศักดิ์ ประทุม	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)				ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)			๑๐๘,๐๐๐			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด แห่งที่ ๒														
๔๔	-ว่าง-	วิทยาศาสตร์		หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
๔๕	นางสาวจรัสขญา รักพริ้ว	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)				ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)			๑๐๘,๐๐๐			
๔๖	นางสาวจิราวรรณ อูลุงเป็น	ครุศาสตรบัณฑิต ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)				ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)			๑๐๘,๐๐๐			
๔๗	นางสาวศิริกมล (๑)	ปริญญาโท	๒๓-๓-๐๘-๒๐๐๕-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม				ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม			๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นางอรทัย สรรพมัย	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๓-๓-๐๘-๒๐๐๕-๐๐๓	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม				นักบริหารงานสวัสดิการสังคม			๑๐๘,๐๐๐			
๔๙	นางชนแพร์ อินทรพร	ปริญญาตรี	๒๓-๓-๐๘-๒๐๐๕-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน				นักพัฒนาชุมชน			๑๐๘,๐๐๐			
๕๐	สิ่งเอกภรณ์ นามน	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๓-๓-๐๘-๒๐๐๕-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน				นักพัฒนาชุมชน			๑๐๘,๐๐๐			
๕๑	สิ่งเอกภรณ์ นามน	ปริญญาโท	๒๓-๓-๐๘-๒๐๐๕-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน				นักพัฒนาชุมชน			๑๐๘,๐๐๐			
๕๒	สิ่งเอกภรณ์ นามน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๓-๓-๐๘-๒๐๐๕-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน				นักพัฒนาชุมชน			๑๐๘,๐๐๐			

๔/๔

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ - การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง / เงินค่าตอบแทน			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)													
๕๐	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			๑๘๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๒๒)	-	(ว่างเดิม)
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)													
๕๑	นายจิตร โพธิ์สนธิ์	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๑-๓๐-๔๔-๒๑๑๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการเกษตร (ในบริหารงานการเกษตร)	ว.ร.	รับ	๒๑-๓๐-๔๔-๒๑๑๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการเกษตร (ในบริหารงานการเกษตร)	ว.ร.	รับ	๓๕๖,๑๖๐ (๙,๙๐๐x๓๖)	๕๖,๐๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
๕๒	นายเจริญ ตามรัมย์	ปวส อุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๕๔,๙๖๐ (๘,๐๐๐x๑๙)	-	

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะพัฒนาเพิ่มระดับขีดความสามารถ และส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ตามภารกิจที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายให้เกิดความชำนาญยิ่งขึ้นทางด้านประสิทธิภาพ ทักษะ ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและองค์กร

- ส่งเสริมการเรียนรู้และการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถในสายงานที่ปฏิบัติ และสามารถเปลี่ยนสายงานตามคุณวุฒิ ลักษณะงาน เป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน

- การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานและผู้มาติดต่อรับบริการเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีความรู้ในระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักการและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สรุปได้ดังนี้

๑.การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเองหรือหน่วยงานอื่น จัดอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เช่น หลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบัน และมหาวิทยาลัยต่างๆ

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๓ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานที่ปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งๆ ละ ๑ วัน

๑.๔ จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑.๕ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและพนักงานจ้าง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและส่งเสริมในส่วนที่ดีให้ดียิ่งขึ้น

๒.การพัฒนาความชำนาญ(สายปฏิบัติ)

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๓.การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้สำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานของบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงาน ๓ - ๔ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างนั้น จะมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคน

๓.๔ คุณธรรม จริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๔. กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรทางภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังศิรี เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ทำให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคนที่ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ข้อ ๒ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

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

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และ ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความ เสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่เมเทศิปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ /พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาต จากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคี ระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทุกที่ที่ขอ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหา ประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับ ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิด จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรม จรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อน ร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักงานปลัดมีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดหรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองคการบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดหรือ คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองคการบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดหรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามสมควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองคการบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดหรือ คณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด

(๗) อื่นๆตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๖ ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม(๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยาหรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ ในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ ส่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือถูกต้อง หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
ระดับจังหวัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวล
จริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการ
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบ
ต่อไป



ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๐ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสายลม บุญหวาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

สำเนาถูกต้อง

นางสาววิตรี โพธิ์จักษ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง

๕

นางสาวสาวตรี โพธิ์คง
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี(ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง



นางสาวสาวิตรี โพธิ์จิกษ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ๑								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับ จัดสรรอัตรา จาก สจ.
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	งบอุดหนุน
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(พี่ชาย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบ อปท.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ๒								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับ จัดสรรอัตรา จาก สจ.
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบ อปท.
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	สำเนาถูกต้อง			
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	นางสาวสาวิตรี ไพธิงกุล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ			
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	-	-	-	

รับรองความถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นายสมเกียรติ ชอนรัมย์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

(ลงชื่อ)

(นายสายลม บุญหวาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้เห็นชอบการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเรียบร้อยแล้ว จึงขอประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด (ประเภทสามัญ) ไว้ดังนี้

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประกอบด้วย

- (๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
- (๒) กองคลัง (๐๔)
- (๓) กองช่าง (๐๕)
- (๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)
- (๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)
- (๖) กองสวัสดิการสังคม (๑๑)
- (๗) กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)

ข้อ ๑ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำหนดและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (รหัสหน่วยงาน ๐๑) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานกฎหมายและคดี
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สำเนาถูกต้อง

/...ข้อ ๒ กองคลัง

๒

นางสาววิจิตร โพธิ์จิก
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ข้อ ๒ กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงานทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง (รหัสหน่วยงาน ๐๔) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานการเงิน
- (๒) งานบัญชี
- (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

ข้อ ๓ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและตรวจสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้าง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง (รหัสหน่วยงาน ๐๕) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานก่อสร้าง
- (๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- (๓) งานประสานสาธารณูปโภค

ข้อ ๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่บริหารงานสาธารณสุขเกี่ยวกับการวางแผนงาน สาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการสาธารณสุข การสุศึกษา การเฝ้าระวังโรค ติดตามและ ประเมินผลงานบริหารทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานสาธารณสุข งานกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบล งาน ประสานงานอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.) งานสุขภาวะประชาชน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (รหัสหน่วยงาน ๐๖) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- (๒) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- (๓) งานควบคุมโรค

ข้อ ๕ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร การศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานการศึกษาปฐมวัยงานฝึกและ ส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางศึกษา งานกิจการ ศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียนและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับ มอบหมาย

สำเนาถูกต้อง

๕

นางสาววิตรี ไพริจิก
นักบริหารบุคคลชำนาญการ

/...กองการศึกษา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (รหัสหน่วยงาน ๐๘) การแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานบริหารการศึกษา
- (๒) งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) งานกิจการโรงเรียน

ข้อ ๖ กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสวัสดิการสังคมและการพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการและกิจการเด็กและเยาวชน การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี งานพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน งานส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยชุมชนหมู่บ้านหรือองค์กร หน่วยงานขับเคลื่อนให้จัดตั้งขึ้น งานส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน และการให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสวัสดิการและสังคม (รหัสหน่วยงาน ๑๑) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๒) งานสังคมสงเคราะห์
- (๓) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

ข้อ ๗ กองส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริม การพัฒนาและการจัดการเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม การจัดหาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การพัฒนาระบบชลประทาน การส่งเสริมการผลิตและการใช้ปุ๋ยอย่างถูกวิธี จัดหาวิทยากรตลอดจนเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ให้แก่เกษตรกร

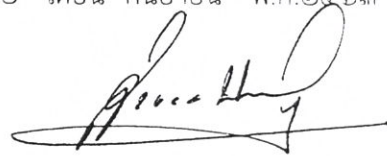
กองการส่งเสริมการเกษตร (รหัสหน่วยงาน ๑๔) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานส่งเสริมการเกษตร
- (๒) งานส่งเสริมปศุสัตว์

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

สำเนาถูกต้อง



(นายสายลม บุญหวาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด



(นางสาวลาวัตรี โพธิ์จกั)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ที่ ๒๘๕ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

ดังนั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. แต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑.๑ นายสายลม บุญหวาน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒ นายสมเกียรติ ขอนรัมย์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓ น.ส.วิไลวรรณ หมีนทวงศ์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๔ นายธีระพันธ์ รักกุล	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๕ น.ส. สายทอง รุ่งแสง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๖ นางอาทิตย์ สรวนรัมย์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๗ นายชิตซ์ โพธิ์สนธิ์	ผู้อำนวยการกองการเกษตร	กรรมการ
๑.๘ นายอัครพงษ์ ยอดอ่อน	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๑.๙ น.ส.สาวิตรี โพธิ์จักร	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้เราใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

สำเนาถูกต้อง

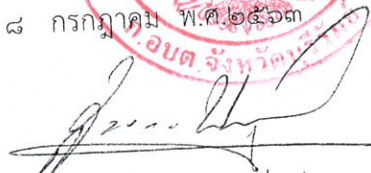
/...๕.จัดโครงสร้าง

นางสาวสาวิตรี โพธิ์จักร,
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓


(นายสายลม บุญหวาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

สำเนาถูกต้อง

๒

(นางสาวสาวิตรี โพธิ์จักร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โทร. ๐ ๔๔๖๖ ๖๒๔๖

ที่ บร ๓๒๐๐๑/ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ถึง คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ที่ ๒๘๕/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงาน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องนายกององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด และขอให้คณะทำงานเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายสายลม บุญหวาน)

ประธานกรรมการ/

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ทราบ

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง.....
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง.....
๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม.....
๖. ผู้อำนวยการกองการเกษตร.....
๗. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.....
๘. นักทรัพยากรบุคคล.....

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสาวิตรี ไพธิจักร,
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ปลัด อบต.....

รองปลัด อบต.....

หัวหน้างาน.....

ร่าง/พิมพ์.....

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องนายกองค้การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ที่ ๒๘๕ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๑.๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๑.๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๑.๗	ผู้อำนวยการกองการเกษตร	กรรมการ
๑.๑.๘	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ /เลขานุการ
๑.๑.๙	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/ผช.เลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

สำเนาถูกต้อง

๕

(นางสาวสาวิตรี ไพริจักร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสายลม บุญหวาน	ประธานกรรมการ	
๒	นายสมเกียรติ ขอนรัมย์	กรรมการ	
๓	นางสาววิไลวรรณ หมั่นหางค์	กรรมการ	
๔	นางสาวสายทอง รุ่งแสง	กรรมการ	
๕	นายธีระพันธ์ รักกุศล	กรรมการ	
๖	นางอาทิตย์ สรวนรัมย์	กรรมการ	
๗	นายชิตซ์ โพธิ์สนธิ์	กรรมการ	
๘	นายอักรพงษ์ ยอดอ่อน	กรรมการ/เลขานุการ	
๙	นางสาวสาวิตรี โพธิ์จักร	กรรมการ/ผ.ช.เลขานุการ	

สำเนาถูกต้อง

๕

(นางสาวสาวิตรี โพธิ์จักร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานการประชุม
คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสายลม บุญหวาน	ประธานกรรมการ	สายลม บุญหวาน
๒	นายสมเกียรติ ชอนรัมย์	กรรมการ	สมเกียรติ ชอนรัมย์
๓	นางสาววิไลวรรณ หมั่นหางค์	กรรมการ	สาววิไลวรรณ หมั่นหางค์
๔	นางสาวสายทอง รุ่งแสง	กรรมการ	สาวสายทอง รุ่งแสง
๕	นายธีระพันธ์ รักกุศล	กรรมการ	ธีระพันธ์ รักกุศล
๖	นางอาทิตย์ สรวนรัมย์	กรรมการ	อาทิตย์ สรวนรัมย์
๗	นายชิต โพธิ์สนธิ์	กรรมการ	ชิต โพธิ์สนธิ์
๘	นายอัครพงษ์ ยอดอ่อน	กรรมการ/เลขานุการ	อัครพงษ์ ยอดอ่อน
๙	นางสาวสาวิตรี โพธิ์จักร	กรรมการ/ผช.เลขานุการ	สาวิตรี โพธิ์จักร

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ที่ ๒๘๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|----------------------|
| ๑.๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๑.๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๑.๖ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑.๑.๗ ผู้อำนวยการกองการเกษตร | กรรมการ |
| ๑.๑.๘ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑.๑.๙ นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/ผช.เลขานุการ |

คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

นางสาวสาวิตรี โพธิ์จักร

/...ระเบียบวาระ

นางสาวสาวิตรี โพธิ์จักร
นายก อบต.โคกสะอาด

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

นายสายลม บุญหวาน

นายก อบต.

การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ

น.ส.สาวิตรี โพธิ์จักร

นักทรัพยากรบุคคล

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการ พิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลังคะ ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดยเรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม คะ เพิ่มเติมอีกเล็กน้อยคะ ปัจจุบัน การคำนวณคร่าว ๆ ค่าใช้จ่ายของ อบต. อยู่ที่ประมาณ ร้อยละ ๒๒.๔๓ จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าร้อยละดังกล่าวด้วยคะ ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขาก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการ ดังนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเปลี่ยนอัตรา ดังรายละเอียดดังนี้คะ

ประธาน

นายสายลม บุญหวาน

- ครับ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิก นั้น เลขาได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เริ่มที่สำนักปลัด อบต. เชิญครับ

สำเนาถูกต้อง

/...หัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวสาวิตรี โพธิ์จักร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
นายอักรพงษ์ ยอดอ่อน
กรรมการ

- สำนักปลัด อบต. ได้วิเคราะห์ปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อจะ
กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลของสำนักปลัด อบต. ดังนี้

รายการ	ปริมาณ งาน(ต่อปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาทึ)	เวลา ทั้งหมด ต่อปี(นาทึ)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
สำนักงานปลัด				
๑. งานบริหารงานทั่วไป				
- งานสารบรรณ	๕,๒๖๘	๒๐	๑๐๕,๓๖๐	๑.๒๗
- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร	๑,๕๐๐	๑๒๐	๑๘๐,๐๐๐	๒.๑๗
- งานบริหารงานบุคคล	๙๕	๙๖๐	๙๑,๒๐๐	๑.๑๐
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	๖๗๐	๙๐	๖๐,๓๐๐	๐.๗๒
- งานตรวจสอบภายใน	๕๐๐	๖๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๕๐๐	๖๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
- งานเลือกตั้ง	๑๒๐	๑๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
รวม				๖.๑๕
๒. งานกฎหมายและคดี				
- งานนิติกรรม	๕๐๐	๖๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
- งานร้องเรียนร้องทุกข์	๓๕๐	๖๐	๒๑,๐๐๐	๐.๒๕
- งานเกี่ยวกับตราข้อบัญญัติ	๑๒๐	๙๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
- งานคดี	๓๖๐	๖๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
รวม				๑.๐๐
๓. งานนโยบายและแผน				
- งานนโยบายและแผน	๑,๐๐๐	๙๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๙
- งานวิจัย ประสานแผน	๒๕๐	๖๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
- งานติดตามประเมินผล	๕๐๐	๖๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
- งานงบประมาณ	๘๕๐	๙๐	๗๖,๕๐๐	๐.๙๒
- งานกิจการสภา	๕๐๐	๙๐	๔๕,๐๐๐	๐.๕๔
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	๓๐๐	๖๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
รวม				๓.๓๑
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
- งานอำนวยการ	๑,๐๐๐	๑๒๐	๑๒๐,๐๐๐	๑.๔๔
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	๖๐๐	๙๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
- งานกู้ภัย / งานป้องกัน	๙๐๐	๖๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
- ศูนย์วิทยุและการสื่อสาร	๒๐๐	๙๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๑
รวม				๒.๙๕
รวมทั้งสิ้น				๑๓.๔๑

สำเนาถูกต้อง

๕

/...จะเห็นได้ว่า

นางสาวสาวิตรี ไพริจักร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

จะเห็นได้จากการวิเคราะห์ปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมา สำนักปลัด อบต. มีความต้องการอัตรากำลัง จำนวน ๑๓.๔๑ ซึ่งหมายถึงมีความต้องการ อัตรากำลัง จำนวน ๑๓ อัตรา โดยจะกำหนดตำแหน่งของแต่ละงานดังนี้ งานบริหารงานทั่วไป จากการวิเคราะห์ภาระงาน มีความต้องการอัตรากำลัง จำนวน ๖.๑๕ จึงขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล

- | | | | |
|-----------------------------|-------|---|-------|
| - นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. | จำนวน | ๑ | อัตรา |

ลูกจ้างประจำ

- | | | | |
|----------------------|-------|---|-------|
| - นักจัดการงานทั่วไป | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - ภารโรง | จำนวน | ๑ | อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | | | |
|---------------|-------|---|-------|
| - คนงานทั่วไป | จำนวน | ๑ | อัตรา |
|---------------|-------|---|-------|

มติที่ประชุมเห็นชอบ

งานกฎหมายและคดี จากการวิเคราะห์ภาระงาน มีความต้องการอัตรากำลัง จำนวน ๑.๐๐ จึงขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบอัตรากำลัง

พนักงานส่วนตำบล

- | | | | |
|----------------|-------|---|-------|
| - นิติกร ปก/ชก | จำนวน | ๑ | อัตรา |
|----------------|-------|---|-------|

มติที่ประชุมเห็นชอบ

งานนโยบายและแผน จากการวิเคราะห์ภาระงาน มีความต้องการอัตรากำลัง จำนวน ๓.๓๑ จึงขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบอัตรากำลัง

พนักงานส่วนตำบล

- | | | | |
|----------------------------------|-------|---|-------|
| - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก | จำนวน | ๑ | อัตรา |
|----------------------------------|-------|---|-------|

ลูกจ้างประจำ

- | | | | |
|----------------------------|-------|---|-------|
| - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน | ๑ | อัตรา |
|----------------------------|-------|---|-------|

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | | | |
|-----------------------------------|-------|---|-------|
| - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน | ๑ | อัตรา |
|-----------------------------------|-------|---|-------|

มติที่ประชุมเห็นชอบ

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จากการวิเคราะห์ภาระงาน มีความ ต้องการอัตรากำลัง จำนวน ๒.๘๕ จึงขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบ อัตรากำลัง

พนักงานส่วนตำบล

- | | | | |
|--|-------|---|-------|
| - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. | จำนวน | ๑ | อัตรา |
|--|-------|---|-------|

จำนวน ๑ อัตรา

เจ้าหน้าเอกต้อง

/...พนักงานจ้าง

นางสาวสาวิตรี โพธิ์จกร
นายก อบต. คลองขำ

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุมเห็นชอบ

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

การจัดคนลงสู่ตำแหน่งของสำนักปลัด อบต. มีทั้งหมด ๑๓

ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังต่อไปนี้

๑	นายอัศวพงษ์ ยอดอ่อน	ปริญญาโท	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	
๒	นางสาวสาวิตรี โพธิ์จักร	ปริญญาโท	นักทรัพยากรบุคคล	
๓	นายอนุสรณ์ โอโลรัมย์	ปริญญาตรี	นิติกร	
๔	นายอดิศักดิ์ ดอนดี	ปริญญาตรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๕	นางจารุณี ชีรัมย์	ปวส.	เจ้าพนักงานธุรการ	
๖	จ.อ.จิระพันธ์ สมทอง	ปริญญาตรี	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๗	นายเฉลียว มั่งดี	ปริญญาโท	นักจัดการงานทั่วไป(ลจ.ประจำ)	
๘	นางนพมาศ รักกุล	ปริญญาตรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลจ.ประจำ)	
๙	นายวิทยา พาเจริญ	ปริญญาตรี	การโรง (ลจ.ประจำ)	
๑๐	นางสาวเบญจมาศ วรรณกิจ	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑๑	นายฐานพงษ์ เต็งมณี	ม.๖	พจน.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	
๑๒	นายทองปลิว จารุงค์	ม.๖	พนักงานขับรถยนต์	
๑๓	นางประนอม ชาลศรี	ปริญญาตรี	คนงานทั่วไป	-

ข้าราชการ ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา
พนักงานจ้าง ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา แต่ทั้งนี้ในการทำงานในสำนักปลัด
อบต. ยังสามารถขับเคลื่อนไปได้ จึงยังไม่ขอปรับเพิ่มอัตรากำลังในการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้ครับ

กองคลัง

น.ส.สายทอง รุ่งแสง

- กองคลัง ได้วิเคราะห์ปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อจะกำหนดตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบลของกองคลัง ดังนี้

รายการ	ปริมาณ งาน(ต่อปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	เวลา ทั้งหมด ต่อปี(นาท)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
กองคลัง				
๑. งานการเงินและบัญชี				
- การรับ - เบิกจ่ายเงิน	๓๐๐	๒๔๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	๒๔๐	๕๔๐	๑๒๙,๖๐๐	๑.๕๗
- งานการบัญชี	๒๕๐	๒๔๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
- งานควบคุมดูแลติดตาม กำกับดูแลการรับ จ่ายเงินให้เป็นไปตามระเบียบฯทั้งระบบมือและ ระบบ E-laas	๓๕๐	๑๘๐	๖๓,๐๐๐	๐.๗๖

จำนวนที่ต้อง

นางสาวสาวิตรี โพธิ์จักร

รวม				๓.๙๒
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้				
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ภาษีบำรุงท้องที่	๒๔๐	๒๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๑๕๐	๑๒๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
- งานแผนที่ภาษี	๑๐๐	๑๒๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
- งานควบคุมดูแล วางแผน การจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพถูกต้องครบถ้วนทั้งระบบมือและระบบ E-laas	๒๕๐	๑๒๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
รวม				๑.๓๐
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ				
- งานจัดซื้อจัดจ้าง และขั้นตอนต่างๆตามระเบียบพัสดุ	๑๘๐	๓๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
- งานพัสดุ	๑๘๐	๓๒๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑๖๐	๒๔๐	๓๘,๔๐๐	๐.๔๖
- งานควบคุมดูแล ติดตาม กำกับ ตรวจสอบ การปฏิบัติงานด้านพัสดุและทะเบียนทรัพย์สินของทุกกอง/สำนัก ทั้งระบบมือ ระบบ E- Gp และระบบ E-laas	๒๐๐	๑๘๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
รวม				๒.๒๔
รวมทั้งสิ้น				๗.๔๖

จะเห็นได้จากการวิเคราะห์ปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของกองคลังได้เท่ากับ ๗.๔๖ ก็หมายถึงว่ากองคลังมีความต้องการอัตรากำลัง จำนวน ๗ อัตรา โดยจะกำหนดตำแหน่งของแต่ละงานดังนี้

งานการเงินและบัญชี จากการวิเคราะห์ภาระงาน มีความต้องการอัตรากำลัง จำนวน ๓.๙๒ จึงขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบอัตรากำลัง

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก

ลูกจ้างประจำ

- นักวิชาการเงินและบัญชี

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา
ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุมเห็นชอบ

สำเนาถูกต้อง

/...งานพัฒนา

๕

(นางสาวสาวิตรี โพธิ์จักร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ จากการวิเคราะห์ภาระงาน มีความต้องการอัตรากำลัง
จำนวน ๑.๓๐ จึงขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบอัตรากำลัง
พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุมเห็นชอบ

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ จากการวิเคราะห์ภาระงาน มีความต้องการ
อัตรากำลัง จำนวน ๒.๒๔ จึงขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบอัตรากำลัง
พนักงานส่วนตำบล

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุมเห็นชอบ

ผู้อำนวยการกองคลัง

การจัดคนลงสู่ตำแหน่งของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในปัจจุบันมี
ทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังต่อไปนี้

๑	นางสาวสายทอง รุ่งแสง	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๒	นางสาววารุณี อูร์รัมย์	ปริญญาตรี	นักวิชาการเงินและบัญชี	
๓	นางสาวกาญจนาวดี สมรัมย์	ปริญญาโท	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	
๔	นายรัชพล มหาชัย	ปวส.	เจ้าพนักงานพัสดุ	
๕	นางนาฏญา เพียงไธสง	ปริญญาตรี	นักวิชาการเงินและบัญชี(ลจ.ประจำ)	
๖	นางสาวณัฐวดี กิจคดี	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	
๗	นายจักรพันธ์ จันทะคุปต์	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	

ข้าราชการ ๔ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๒ ตำแหน่ง
กองคลังจึงยังทงไว้ และบรรจุเงินไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ด้วย ค่ะ

๑. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มี ๑ ตำแหน่ง คนครองคือ นางนาฏญา เพียงไธสง
๒. ตำแหน่ง พนักงานจ้าง มี ๒ ตำแหน่ง คือ นางสาวณัฐวดี กิจคดี และนายจักรพันธ์
จันทะคุปต์ ซึ่งพนักงานจ้างทั้งสองรายได้ทำหน้าที่อย่างดีและเหมาะสมกับปริมาณงาน
แล้ว จึงเห็นควรคงไว้ เช่นกันการปรับลด ตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่ง ในกองคลัง ยังคง
เหมือนเดิมค่ะ

สำเนาถูกต้อง

๕

/..กองช่าง

(นางสาวสาวิตรี ไพริจักร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กองช่าง
นายธีระพันธ์ รักกุศล
ผู้อำนวยการกองช่าง

ได้วิเคราะห์ปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อจะกำหนดตำแหน่งพนักงาน
ส่วนตำบลของกองช่าง ดังนี้ครับ

รายการ	ปริมาณ งาน(ต่อปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	เวลา ทั้งหมด ต่อปี(นาท)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
กองช่าง				
๑. งานก่อสร้าง				
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๘๐	๑,๒๐๐	๙๖,๐๐๐	๑.๑๖
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	๑๖	๑๘๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓
- งานข้อมูลก่อสร้าง	๖๐	๔๘๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
- งานบำรุงเครื่องจักรและยานพาหนะ	๖๐	๘๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
รวม				๑.๖๐
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร				
- งานประเมินราคา	๗๙	๔๘๐	๓๗,๙๒๐	๐.๔๖
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	๔๒	๒,๔๐๐	๑๐,๘๐๐	๑.๒๒
- งานออกแบบและบริการข้อมูล	๔๒	๑,๔๔๐	๖๐,๔๘๐	๐.๗๓
รวม				๒.๔๑
๓. งานประสานสาธารณูปโภค				
- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา	๑๖๐	๑๒๐	๑๙,๒๐๐	๐.๒๓
- งานไฟฟ้าสาธารณะ	๑๒๐	๗๒๐	๘๖,๔๐๐	๑.๐๔
- งานระบายน้ำ	๑๖	๑๒๐	๑,๙๒๐	๐.๐๒
- งานตกแต่งสถานที่	๓๐	๖๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
รวม				๑.๓๑
รวมทั้งสิ้น				๕.๓๒

จะเห็นได้จากการวิเคราะห์ปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของกองช่างได้เท่ากับ
๕.๓๒ ก็หมายถึงว่ากองช่างมีความต้องการอัตรากำลัง จำนวน ๕ อัตรา โดยจะ
กำหนดตำแหน่งของแต่ละงานดังนี้

งานก่อสร้าง และงานออกแบบและควบคุมอาคาร งานจากการวิเคราะห์ภาระงาน
มีความต้องการอัตรากำลัง จำนวน ๔.๐๑ จึงขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบ
อัตรากำลัง

สำเนาถูกต้อง

/...ตำแหน่ง

๒

นางสาวสาวตรี ไพริจักร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานส่วนตำบล

- นายช่างโยธา ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุมเห็นชอบ

งานประสานสาธารณูปโภค จากการวิเคราะห์ภาระงาน มีความต้องการอัตรากำลัง
จำนวน ๑.๓๑ จึงขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบอัตรากำลัง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุมเห็นชอบ

ผู้อำนวยการกองช่าง

นายธีระพันธ์ รักกุศล

การจัดคนลงสู่ตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานจ้างของกองช่างใน
ปัจจุบันมีทั้งหมด ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังต่อไปนี้ครับ

๑	นายธีระพันธ์ รักกุศล	ปริญญาตรี	ผอ.กองช่าง	
๒	-ว่าง-	-	นายช่างโยธา	ขอใช้บัญชี กสอ.
๓	นายจักรกฤษ ตะคอนรัมย์	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
๔	นายวิชาญ บุญเชื้อ	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	
๕	นายณัฐนันท์ สะเทือนรัมย์	ปวส.	ผช.จพง.ธุรการ	

กองช่างตอนนี้ ยังมีตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง ตำแหน่งนายช่างโยธา ของ
เรา ๑ ราย ขอเสนอให้ กสอ สอบแข่งขันให้เช่นกัน ดังนั้นแล้ว ยังคงตำแหน่ง
ไว้ และให้บรรจุงบประมาณในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับอัตราคนที่จะมา
บรรจุครับ

กองสาธารณสุขฯ

น.ส.วิไลวรรณ หมั่นหางค์

รองปลัด อบต.

คะดิฉันได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ก็
ได้วิเคราะห์ปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงาน
ส่วนตำบลของสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

รายการ	ปริมาณ งาน(ต่อปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	เวลา ทั้งหมด ต่อปี(นาท)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
๑. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม				
- งานสุขาภิบาลทั่วไป	๑๘๐	๑๘๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
- งานสุขาภิบาลโรงงาน				-
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ				-
- งานชีวอนามัย				-
รวม				๐.๓๙

นางสาวสาวตรี ไพริจักร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/...รายการ

๒. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข				
- งานอนามัยชุมชน	๑	๒๑,๖๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
- งานสาธารณสุขมูลฐาน	๑๖	๑,๔๔๐	๒๓,๐๔๐	๐.๒๙
- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	๑	๘๒,๘๐๐	๘๒,๘๐๐	๑
- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ	-	-	-	-
- งานป้องกันยาเสพติด	๑๖	๗๒๐	๑,๙๒๐	๐.๐๒
รวม				๑.๕๗
๓. งานควบคุมโรค				
- งานการเฝ้าระวัง	๑๖	๑๘๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓
- งานระบาดวิทยา	-	-	-	-
- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค	๑๖	๑,๔๔๐	๒๓,๐๔๐	๐.๒๙
- งานโรคเอดส์	-	-	-	-
รวม				๐.๓๒
รวมทั้งสิ้น				๒.๒๘

จะเห็นได้จากการวิเคราะห์ปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้เท่ากับ ๒.๒๘ ก็หมายถึงว่ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีความต้องการอัตรากำลัง จำนวน ๒ อัตรา โดยจะกำหนดตำแหน่งของแต่ละงานดังนี้

งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข และงานควบคุมโรค จากการวิเคราะห์ภาระงาน มีความต้องการอัตรากำลังจำนวน ๒.๒๘ จึงขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุมเห็นชอบ

น.ส.วิไลวรรณ หมีนหางค์

- การจัดคนลงสู่ตำแหน่งของข้าราชการ ของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบันในส่วนของกองสาธารณสุข เรานั้น อัตรากำลังปัจจุบัน มีดังนี้

๑	-ว่าง-	ปริญญาตรี	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	
๒	นางสาวเนตรนภา ชลชน	ปริญญาตรี	ผ.ช.จพ.ธุรการ	

ในส่วนของอัตรารว่างนั้น ปัจจุบันมีข้าราชการ ว่าง ๑ อัตรา ดังนี้ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข สำหรับตำแหน่งนี้ กองสาธารณสุขมีความจำเป็นต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถ และมีความรักในงานสาธารณสุข มาดำรงตำแหน่ง

ตำแหน่ง

/...เนื่องจาก

๕

(นางสาวสาวตรี ไพธิจักร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เนื่องจากว่า ดิฉันเอง รักษาราชการในตำแหน่งนี้ ทำงานทั้งที่กองสวัสดิการสังคมและกองสาธารณสุข ทำให้อาจตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ไม่ดีพอ ประกอบกับ ดิฉันเอง ไม่มีความรู้ความสามารถในงานสาธารณสุข จึงทำหน้าที่ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขได้ไม่ดีพอ ประกอบกับ ส่วนสาธารณสุขเอง ต้องรับผิดชอบงานกองทุนหลักประกันสุขภาพอีกด้วย และตอนนี้ก็กำลังส่งเรื่องไปให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขันให้เช่นกันดังนั้นแล้ว ยังคงตำแหน่งไว้ และให้บรรจุงบประมาณในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับอัตราคนที่มาบรรจุค่ะ

กองการศึกษาฯ

นางภัทรพร สมทอง

นักวิชาการศึกษา รักษาการฯ

ผอ.กองการศึกษา

คะเนื่องจากผู้อำนวยการกองการศึกษา ได้ไปบรรจุในตำแหน่งรองปลัด อบต. เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จึงส่งผลให้ตำแหน่งว่างลง และได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ดิฉันรักษาการแทนในช่วงนี้ในส่วนของการศึกษาได้วิเคราะห์ปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อจะกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้คะ

รายการ	ปริมาณงาน(ต่อปี)	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาท)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาท)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
๑. งานบริหารการศึกษา				
- งานบริหารวิชาการ	๕๐	๑,๔๔๐	๑๒๙,๖๐๐	๑.๕๖
- งานนิเทศการศึกษา	๖๐	๔๒๐	๒๕,๒๐๐	๐.๓๐
- งานบริหารการศึกษา	๓๐	๑,๔๔๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
- งานวางแผนและสถิติ	๓๐	๑,๔๔๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
รวม				๒.๙๐
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
- งานกิจการศาสนา	๑๒	๓๖๐	๔,๓๒๐	๐.๐๕
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม	๑๒	๓๖๐	๘,๖๔๐	๐.๑๐
- งานกิจการเด็กและเยาวชน	๓๐	๗๒๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
- งานประเพณีท้องถิ่น	๒๘	๘๐๐	๒๕,๒๐๐	๐.๓๐
- งานอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ งานศิลป์	๑๒	๓๖๐	๘,๖๔๐	๐.๑๐
- งานภูมิปัญญาชาวบ้าน	๑๒	๓๖๐	๔,๓๒๐	๐.๐๕
- งานส่งเสริมกิจกรรมกีฬา	๑๒	๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
- งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ	๒๔	๗๒๐	๑๗,๒๘๐	๐.๒๑
รวม				๑.๒๒

ผอ.กองการศึกษา

๕

/...รายการ

(นางสาวสาวิตรี โพธิ์จันทร,
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายการ	ปริมาณงาน(ต่อปี)	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาท)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาท)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๓. งานกิจการโรงเรียน				
- งานจัดการศึกษา	๑๕	๔,๔๐๐	๖๖,๐๐๐	๐.๘๐
- งานพลศึกษา	๖	๑,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน	๖	๒,๕๐๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
- งานทดสอบงานบริการและบำรุงสถานศึกษา	๑๒	๒,๑๐๐	๒๕,๒๐๐	๐.๓๐
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๑๘	๗,๐๐๐	๘๒๖,๐๐๐	๙.๙๗
รวม				๑๑.๓๘
รวมทั้งสิ้น				๑๕.๕

จะเห็นได้ว่าจากการวิเคราะห์ปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของกองการศึกษาได้เท่ากับ ๑๕.๕ ก็หมายความว่ากองการศึกษา มีความต้องการอัตรากำลัง จำนวน ๑๕ อัตรา โดยจะกำหนดตำแหน่งของแต่ละงานดังนี้

งานบริหารการศึกษา และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จากการวิเคราะห์ภาระงาน มีความต้องการอัตรากำลัง จำนวน ๔.๑๒ จึงขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบอัตรากำลัง

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษาระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการศึกษา ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุมเห็นชอบ

งานกิจการโรงเรียน จากการวิเคราะห์ภาระงานมีความต้องการ อัตรากำลังตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๙/ว ๒๙ ลว ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบท.และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครู อบต. ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. พ.ศ.๒๕๕๘ ดังนี้

สำเนาถูกต้อง

/...การกำหนด

นางสาวสาวิตรี ไพธิจักร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

การกำหนดอัตราตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัย ต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก เพิ่มได้อีกหนึ่งคน มีจำนวนเด็กปฐมวัยจำนวน ๑๑๘ คน เทียบอัตราส่วน ๑๐:๑ สามารถคิดจำนวนครูผู้ดูแลเด็ก ได้ ๑๑.๘/๑๐ เท่ากับ ๑๑ เศษ ๘ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานครูส่วนตำบลได้ ๑๒ คน ซึ่งเพียงพอกับปริมาณงานในตอนนี้ จึงขอคงกรอบอัตรากำลังของกองการศึกษา ฯ จากการวิเคราะห์ภาระงาน มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๑.๓๘ จึงขอมติที่ประชุม กำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งดังนี้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ๑

พนักงานครูส่วนตำบล

- ครู	จำนวน	๔	อัตรา
- ครูผู้ดูแลเด็ก (รอจัดสรรจากกรม)	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน	๑	อัตรา
-----------------------	-------	---	-------

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	จำนวน	๓	อัตรา
------------------------	-------	---	-------

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ กำหนดกรอบอัตรากำลัง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ๒

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	จำนวน	๒	อัตรา
------------------------	-------	---	-------

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ กำหนดกรอบอัตรากำลัง

กองการศึกษาฯ - การจัดคนลงสู่ตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานจ้างของกองการศึกษาฯในปัจจุบันทั้งสิ้น ๗ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา พนักงานครู อบต. มีตำแหน่ง ครู ๓ อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา ดังนี้

๑	-ว่าง-	-	ผอ.กองการศึกษาฯ	
๒	นางภัทรพร สมทอง	ปริญญาโท	นักวิชาการศึกษา	
๓	นางสุภาภรณ์ ผิวงาม	ปริญญาโท	ครู ได้จากเงินอุดหนุน	
๔	นางรัตน์มณี ไกรตประโคน	ปริญญาตรี		
๕	นายณัฐวุฒิ สรวันรัมย์	ปริญญาตรี		
๖	นางบุญสิตา ทิพสุคนธ์	ปริญญาตรี		
๗	-ว่าง-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	รอรับการจัดสรรจากกรมฯ
๘	นายอัศวเดช หาสูง	ปริญญาตรี	ผช.จพง.ธุรการ	จ้างตามภารกิจ
๙	นายพินิจ จิตสูงเนิน	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จ้างตามภารกิจ

สำเนาถูกต้อง

/...๑๐. นางสาว

นางสาวสาวิตรี ไพธิจักร

๑๐	นางสาวปรียาภรณ์ ชนะโม	ม. ๖	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป
๑๑	นางสาวสุภาวณิ เดชเจริญ	ปริญญาตรี		
๑๒	นางสาวจิราวรรณ อู่สูงเนิน	ปริญญาตรี		
๑๓	นางสาวจิรัชญา รักพริ้ว	ปริญญาตรี		
๑๔	นายธีระศักดิ์ ประทุม	ปริญญาตรี		
๑๕	นางบุญหลาย วัฒนากัญญา	ม.๖	คนงานทั่วไป	

ในส่วนของการต้องการกำลังคนของกองการศึกษา ในการทำงานในกองการศึกษา ยังสามารถขับเคลื่อนไปได้ จึงยังไม่ขอปรับเปลี่ยนอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้ครับ

กองสวัสดิการสังคม

นางอาทิตย์ สรวนรัมย์

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ

ได้วิเคราะห์ปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อจะกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลของกองสวัสดิการสังคม ดังนี้

รายการ	ปริมาณงาน(ต่อปี)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาท)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
กองสวัสดิการสังคม				
๑. งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน				
- งานสวัสดิการสังคม	๗๐	๑,๔๔๐	๑๐๐,๘๐๐	๑.๒๒
- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	๑๓๐	๓๐๐	๓๔,๐๐๐	๐.๔๗
- งานฝึกอบรมพัฒนาการ	๑๐	๑๘๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
- งานศูนย์วัฒนธรรม	๑	๑,๔๔๐	๑,๔๔๐	๐.๐๒
รวม				๑.๗๓
๒. งานสังคมสงเคราะห์				
- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ	๓๐๐	๑๘๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
- งานส่งเสริมสุขภาพ	๔๕	๖๐	๒,๗๐๐	๐.๐๓
- งานข้อมูล	๑๒๐	๑๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
รวม				๐.๘๕
๓. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี				
- งานฝึกอบรมอาชีพ	๕๐	๑,๔๔๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗
- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม	๑๐๐	๖๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	๓๐๐	๑๕๐	๔๕,๐๐๐	๐.๕๔
รวม				๑.๔๘
รวมทั้งสิ้น				๔.๐๖

สำเนาถูกต้อง

จะเห็นว่าจากการวิเคราะห์ปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของสวัสดิการสังคมได้เท่ากับ ๔.๐๖ ก็หมายความว่ากองสวัสดิการสังคม มีความต้องการอัตรากำลัง จำนวน ๔ อัตรา โดยจะกำหนดตำแหน่งของแต่ละงานดังนี้

(นางสาวสาวิตรี โพธิ์จักร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/...งานสวัสดิการ

งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ จากการวิเคราะห์ภาระงาน มีความต้องการอัตรากำลัง จำนวน ๔.๐๖ จึงขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล

- นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี จากการวิเคราะห์ภาระงาน มีความต้องการอัตรากำลัง จำนวน ๔.๐๖ จึงขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบอัตรากำลัง

พนักงานส่วนตำบล

- นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุมเห็นชอบ

ผอ.สวัสดิการฯ

- การจัดคนลงสู่ตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานจ้างของกองสวัสดิการสังคม ในปัจจุบันทั้งสิ้น ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา ดังนี้

๑	นางอาทิตย์ สรวนรัมย์	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	
๒	นางชุมแพร์ อินทรศร	ปริญญาตรี	นักพัฒนาชุมชน	
๓	สิบเอกกุลวัชร นามนุ	ปริญญาโท	นักพัฒนาชุมชน	
๔	นางสาวอิทธิรา จุลพล	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	

ข้าราชการ ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา พนักงานจ้าง ๑ ตำแหน่ง แต่ทั้งนี้ในการทำงานในกองสวัสดิการสังคม ยังสามารถขับเคลื่อนไปได้ จึงยังไม่ขอปรับเปลี่ยนอัตรากำลังในการจัดตำแหน่งอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้นะ

กองส่งเสริมการเกษตร ได้วิเคราะห์ปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อจะกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล นายชิตร์ โพธิ์สนธิ์ ของกองส่งเสริมการเกษตร ดังนี้ครับ

ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร

รายการ	ปริมาณงาน(ต่อปี)	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาท)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาท)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
กองส่งเสริมการเกษตร				
๑. งานส่งเสริมการเกษตร				
- งานวิชาการเกษตร	๓๐๐	๑๘๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร	๕๐	๑๒๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
- งานส่งเสริมการเกษตร	๑๘๐	๑๘๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
รวม				๑.๑๑

สำเนาถูกต้อง

/...รายการ

รายการ	ปริมาณ งาน(ต่อปี)	เวลาที่ใช้ ต่อราย (นาท)	เวลา ทั้งหมด ต่อปี(นาท)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
๒. งานส่งเสริมปศุสัตว์				
- งานข้อมูลวิชาการ	๑๒๐	๑๘๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
- งานบำบัดน้ำเสีย	-	-	-	-
- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด	๑๖	๑,๔๔๐	๒๓,๐๔๐	๐.๒๘
- งานส่งเสริม ปรับปรุงและขยายพันธุ์สัตว์	๑๒๐	๑๘๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
- งานโรงฆ่าสัตว์				
รวม				๐.๘๐
รวมทั้งสิ้น				๑.๙๑

จะเห็นได้จากการวิเคราะห์ปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของส่งเสริม
การเกษตร ได้เท่ากับ ๑.๙๑ ก็หมายถึงว่าส่งเสริมการเกษตร มีความ
ต้องการอัตรากำลัง จำนวน ๒ อัตรา โดยจะกำหนดตำแหน่งของแต่ละ
งานดังนี้

งานส่งเสริมการเกษตร และงานส่งเสริมปศุสัตว์ จากการวิเคราะห์ภาระ
งาน มีความต้องการอัตรากำลัง จำนวน ๑.๙๑ จึงขอมติที่ประชุมกำหนด
กรอบอัตรากำลัง

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร
ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

กองส่งเสริมการเกษตร

การจัดคนลงสู่ตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานจ้างของกองส่งเสริม
การเกษตรในปัจจุบันมีอยู่ดังนี้ ครับ

๑	นายชิตซ์ โพธิ์สนธิ์	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	
๒	นายเจริญ ตามสีรัมย์	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	

ข้าราชการ ๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๑ ตำแหน่ง แต่ทั้งนี้ในการ
ทำงานในกองส่งเสริมการเกษตร ยังสามารถขับเคลื่อนไปได้ จึงยังไม่ขอปรับ
เพิ่มอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้ครับ

ปลัด อบต.

สำหรับการในจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ตามที่ส่วนราชการได้เสนอปริมาณงานมานั้น สรุปลงโดยภาพรวมขององค์การ
บริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ที่มีผู้ครองตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ๑๘
อัตรา ประกอบด้วย

สำเนาถูกต้อง

นางสาวสาวิตรี โพธิ์จักร,
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สายงาน บริหารท้องถิ่น ๒ อัตรา

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สายงาน อำนวยการ จำนวน ๕ อัตรา

- หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
- ผู้อำนวยการกองคลัง
- ผู้อำนวยการกองช่าง
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
- ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร

สายงานวิชาการมีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๘ อัตรา

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นิติกรปฏิบัติการ
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ
- นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

สายงานทั่วไป มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๓ อัตรา

- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน

รวมพนักงานส่วนตำบล ๑๘ อัตรา

ลูกจ้างประจำ ๔ อัตรา

- นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)
- ภารโรง(ลูกจ้างประจำ)

พนักงานจ้างประกอบด้วย

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๐ อัตรา

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๕ อัตรา

/...-ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน

สำเนาถูกต้อง

๕

(นางสาวสาวิตรี ไพริจักร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-๑๘-

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

- คนงานทั่วไป ๒ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
จำนวน ๒ ศูนย์ และมีบุคลากรทางการศึกษาดังนี้

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

- ครู จำนวน ๔ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๕ อัตรา

ซึ่งภาพรวมขององค์กรอัตรากำลังยังสามารถขับเคลื่อนการ
ทำงานของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่แต่ละส่วนราชการได้วิเคราะห์ค่างานและปริมาณของ
หน่วย ตัวเองไปแล้วนั้น มีกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นหรือ
จะเพิ่มเติมในส่วนใดเพิ่มเติมหรือไม่ครับ

- ไม่มี -

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญมากต่อการควบคุม
พัฒนาบุคลากรในสังกัดของเรา และ การกำหนดหลักการความ
จำเป็น วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามตัวอย่างที่
เลขานำมาให้ดู ในความคิดของผม ถ้าเราจะพัฒนาบุคลากรให้เป็น
รูปธรรมจริง ๆ ควรที่จะเอาหลักความเป็นจริงมากำหนดไว้ในแผน
อัตรากำลังด้วย ดังนั้น ผมเห็นว่า ในแผนอัตรากำลังตามตัวอย่างนี้
ยังขาดยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายว่ามีการกิจหรือ
กิจกรรมใดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องดำเนินการ
ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงเห็นควรให้เพิ่มเติม
ยุทธศาสตร์ดังกล่าวไว้ในแผนด้วย ครับ

นายก อบต.

มติที่ประชุม
ปลัด อบต.

ประธาน

ปลัด อบต.

- ผมว่าเป็นการดีนะที่จะได้มีทิศทางในการจัดทำแผนและทิศทางในการ
พัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มีข้อมูลอย่างไบบ้าง

สำเนาถูกต้อง

- ขอนำเรียนในที่ประชุมดังนี้ นะครับ

...แผนยุทธศาสตร์

(นางสาวสาวตรี ไพริจักร,
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคงมั่งคั่งยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ชาติประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทยสังคมมีความมั่นคงเสมอภาค และเป็นธรรมชาติประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์

“บุรีรัมย์เมืองแห่งกีฬา ทรัพยากรการท่องเที่ยวล้ำค่า พัฒนาเกษตรกรรม

ยั่งยืน สู่พื้นฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ยึดวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑ “เมื่อนำอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี”

สำเนาถูกต้อง

/...เป้าประสงค์

๒

(นางสาวสาวตรี ไพธิจักร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
๒. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๓. ประชาชนมีความมั่นคงและสังคมมีความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. ส่งเสริมและบูรณาการ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แบบองค์รวม
 ๒. สร้างค่านิยม จิตสำนึก และพัฒนาศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ของ เด็ก เยาวชน และประชาชน
 ๓. สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาสถาบันครอบครัว
 ๔. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
 ๕. ป้องกันและแก้ปัญหาอาชญากรรม การทุจริตและคอร์รัปชัน
 ๖. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้
 ๗. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดี และมีพละทานามัยที่สมบูรณ์
 ๘. ส่งเสริมการใช้วิถีชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 ๙. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 ๑๐. เสริมสร้างความมั่นคงและพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ “การพัฒนากองท้องเที่ยวและกีฬา”

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ยกระดับการพัฒนากองท้องเที่ยว
๒. ศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น
๓. พัฒนาและฟื้นฟูการท่องเที่ยวรวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน
๔. ความเป็นเลิศทางด้านการกีฬา

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว
๒. ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

สำเนาถูกต้อง

๕

/...๓.อนุรักษ

๓. อนุรักษ์ พื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
 ๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อการบริการและรองรับการท่องเที่ยว
 ๕. ส่งเสริมและบูรณาการในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความสะดวกทางธรรมชาติอย่างยั่งยืนและเพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
 ๖. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และผลิตภัณฑ์ชุมชน
 ๗. ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนให้เป็นเลิศด้านการกีฬาสู่การพัฒนาอาชีพ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม
- เป้าประสงค์ (Goals)

๑. สังคมเกษตรและอุตสาหกรรมมีความมั่นคง

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาและส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์และอินทรีย์ชีวภาพในการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรกรรม
 ๒. เพิ่มพูนทักษะการพัฒนาอาชีพด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมในระดับครัวเรือนและชุมชน
 ๓. สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าเกษตรกรรม
 ๔. ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลังงาน
 ๕. พัฒนาระบบน้ำและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม อุปโภคและบริโภค
 ๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรครบวงจร
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง
๒. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงาน
๓. องค์กรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่
๒. ส่งเสริมการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. สร้างความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกต่อสังคม

สำเนาถูกต้อง

/...๓.ออกแบบ

๒

นางสาวสาวตรี โพธิ์จักร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓. ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ
ส่งเสริมให้องค์กรและบุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ของ อบต.โคกสะอาดตามแผนพัฒนาของ อบต.โคกสะอาด
กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้ครับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา วัฒนธรรม และ
ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านพัฒนาสังคม สวัสดิการ การสาธารณสุข
และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานใน
เขต อบต.โคกสะอาด ให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุน
ยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้าน
คมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อยและความสงบสุขของประชาชน และ
ด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- การส่งเสริมสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ
ระดับบุคคลครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตร
อินทรีย์การแปรรูปสินค้าทางการเกษตร การพัฒนากลุ่มเกษตรกร ให้มี
ความสามารถและทักษะในการพัฒนาความรู้ในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้า
และสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การ
พัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้าง
ความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของ
จังหวัดบุรีรัมย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา วัฒนธรรม
และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- การเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้าน
การศึกษาศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ ด้านสุขภาพอนามัย ด้าน
สวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา

คณนาถูกต้อง

/...ยุทธศาสตร์ที่ ๔

๕

นางสาววิภา โพธิ์จิตร,
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านพัฒนาสังคม สวัสดิการ การสาธารณสุข และการป้องกันและบรรเทา

- การเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกัน ไม่ให้มีปัญหาเรื่องขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลในชุมชน เพื่อพัฒนาให้ หมู่บ้าน/ชุมชน สะอาด น่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- เป็นการสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา และตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานตาม นโยบายการพัฒนาท้องถิ่น โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐ ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการ ปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความ ต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ ครบสำหรับ ข้อมูล เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบล โคกสะอาด ก็เป็นอย่างที่ผมนำเรียนให้ที่ประชุมทราบครับ และเห็นควรให้ กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีด้วยครับ

เลขานุการ

ขอเพิ่มเติมเอกสารที่แนบให้คณะกรรมการพิจารณา

ทั้งนี้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งของแต่ละ สำนัก/กอง
- กรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด
- โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
- ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น
- ให้คณะกรรมการตรวจสอบตามเอกสารแนบขอให้คณะกรรมการตรวจสอบ ความถูกต้องของพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างในหน่วยราชการที่สังกัดว่า ถูกต้องครบถ้วนหรือไม่

นายก อบต.

หากไม่มีท่านใดเสนอเรื่องอื่นๆ เพิ่มเติม ผมขอให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นไปตามการประชุมในวันนี้ ทั้งนี้ให้ เลขานุการดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ในการเห็นชอบต่อไป

นายก อบต.

กระผมขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมในวันนี้ ขอขอบคุณครับ

สำเนาถูกต้อง

/...ปิดประชุม

๕

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางสาวสาวิตรี ไพธิจักร)
กรรมการ/ผช.เลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายอัครพงษ์ ยอดอ่อน)
กรรมการ/เลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

สำเนาถูกต้อง

๕

(นางสาวสาวิตรี ไพธิจักร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

