



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๒

ภาคผนวก

ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง

มติ ก.อบต.จังหวัดนครพนม

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วย สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนฉบับเดิมครบกำหนด เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังและคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

กำหนดให้ “ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างอยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ข้อมูลตำแหน่ง และอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง กำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ทั้งนี้ให้พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับแต่งตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้างหากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด) จะตรวจสอบและพิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวยกเว้นตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รายงานให้ กสธ.ดำเนินการสรรหาหรืออยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้กำหนดตำแหน่งไว้ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยอาศัยระเบียบที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๓ หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอปลาปาก ที่ นพ ๐๐๒๓.๑๓ /๑๓ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ตามประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) และบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่งเดิมสำหรับใช้เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

๑.๕ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ครั้งที่ ๑๒ / ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบการจัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ระบบประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๑.๖ หนังสือ ที่ว่าการอำเภอปลาปาก ที่ นพ ๐๐๒๓.๑๓/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑.๗ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ถูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

๒.๑.๙ เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ

๒.๑.๑๐ เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง 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 และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ซึ่งประกอบไปด้วย

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง	เป็นประธานกรรมการ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง	กรรมการ
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการและเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลหรือผู้ทำหน้าที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน	ผู้ช่วยเลขานุการ

๓.๑ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๓ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงเพื่อให้ทราบว่าจะแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓.๒ บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมาย โดยให้วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยังรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช่ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลา ปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

๓.๓ วิเคราะห์วางแผนการใช้กำลังคน

โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการ วางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๓.๓.๑ การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการ กำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิง คุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้ พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบหลักดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ วางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล การบริการสาธารณสุข ฯลฯ

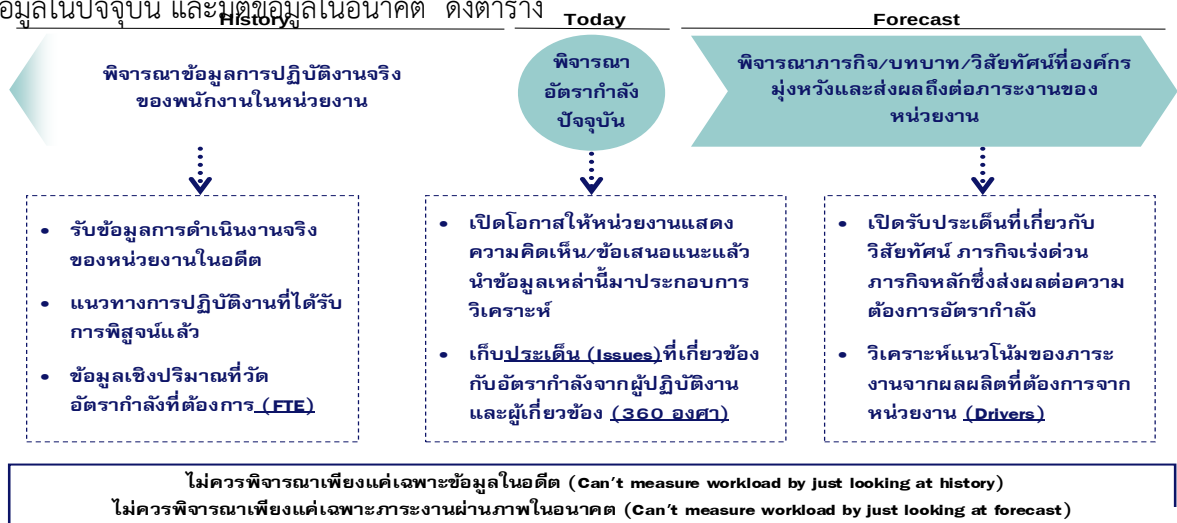
กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ งานแผนที่ภาษี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การ ออกแบบ การประมาณการราคา งานประปา และโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการ บรรจุแต่งตั้งจะใช้ตามมาตรฐานกำหนดของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้ เต็มความสามารถและตรงความรู้

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ ภูมิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ฯ ส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่อง การงานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรม งานกีฬา นันทนาการ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา งานศึกษาไม่กำหนดระดับ ส่วนภูมิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ตามมาตรฐานกำหนดของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงความรู้

๓.๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

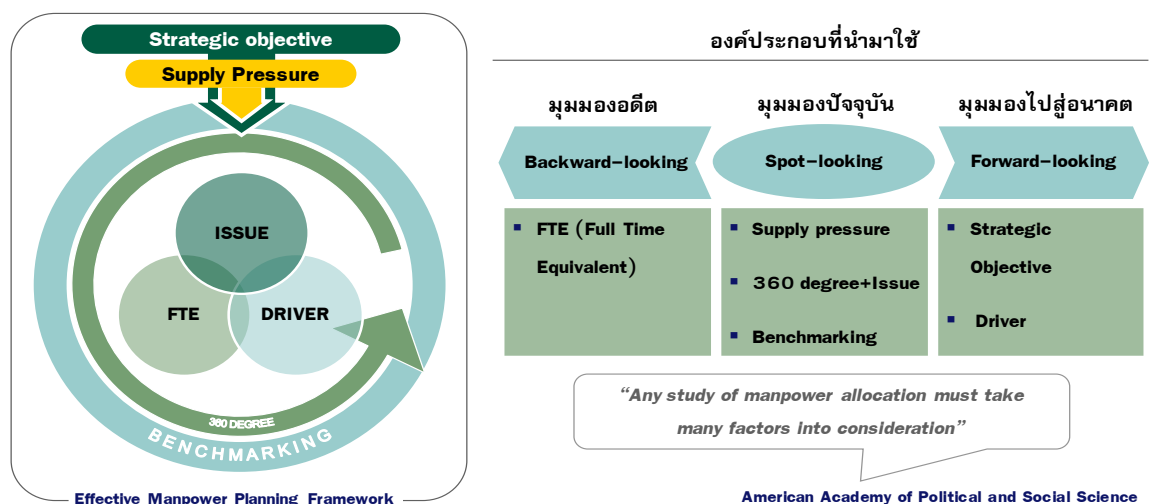
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



6

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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
 จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด รับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การพิจารณาทำความเข้าใจ สรุปรายงาน เสนอแนะ

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่เช่นเดียวกับปลัด หรือ งานอื่นที่ปลัดมอบหมาย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ที่อยู่ในพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน
ระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

ลำดับ	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง			ลำดับ	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง		
	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลัง	หมายเหตุ		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลัง	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑		๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑		๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	
	สำนักงานปลัด อบต.				สำนักงานปลัด อบต.		
๓	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑		๓	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
๔	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑		๔	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑		๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	
๖	นิติกร ชก.	๑		๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง.	๑	
๗	นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๘	เจ้าพนักงานธุรการ ชก.	๑		๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย ปง.	๑		๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				พนักงานจ้างทั่วไป	๑	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๓		๙	คณงานทั่ว	๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป			๑๐	การโรง		
๑๑	แม่บ้าน	๑			กองคลัง	๑	
๑๒	การโรง	๑		๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นัก บริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	
๑๓	คณงานทั่วไป			๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	
	กองคลัง			๑๓	นักวิชาการพัสดุ	๑	
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นัก บริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑		๑๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	๑			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๑๖	นักวิชาการพัสดุ ปก.	๑		๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	๑	
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	ว่าง	๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชก.	๑	ว่าง	๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				กองช่าง		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑		๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นัก บริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		๑๙	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป			๒๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	
๒๒	คณงานทั่วไป	๑		๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	

	กองช่าง				กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑		๒๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	
๒๔	นายช่างโยธา อาวุโส	๑		๒๓	นักวิชาการศึกษา	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			๒๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	๔	
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑		๒๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๔	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑			กองสวัสดิการสังคม		
	พนักงานจ้างทั่วไป			๒๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	
๒๗	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	๑		๒๗	นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	
๒๘	คนงานทั่วไป	๑			หน่วยตรวจสอบภายใน		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			๒๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	
๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑					
๓๐	นักวิชาการศึกษา ปก.	๑					
๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	๕					
๓๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๗					
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑					
	หน่วยตรวจสอบภายใน						
๓๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑					
	รวม	๔๓ อัตรา			รวม	๓๔ อัตรา	

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง แต่มีความจำเป็นต้องปรับลดตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อน และเพิ่มตำแหน่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ให้มีความคล่องตัวเพิ่มขึ้นต่อไป รวมถึงจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๔ การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การนำผลการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้

กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของชนในเขตตำบลโคกสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับตำแหน่งต่างๆ จำนวนตำแหน่ง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

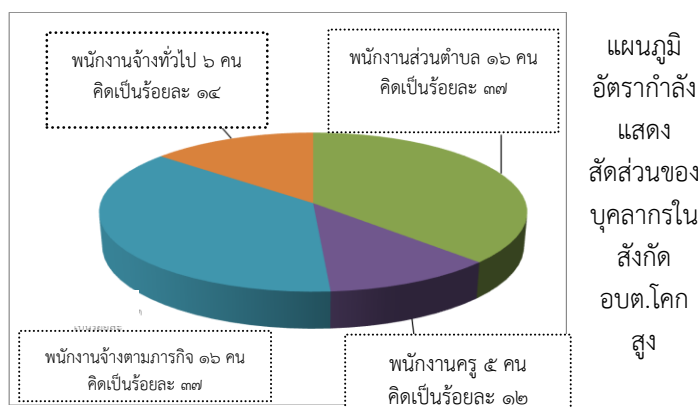
การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวและมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานสนับสนุน งานที่กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง มี ๓ ประเภท คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พนักงานจ้างทั่วไป แต่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงกำหนดพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป



๓.๕ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๖ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๗ ประเมินการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดการค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้

ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

๓.๘ ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๙ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) และการพัฒนาเพื่อการติดต่อสื่อสารด้านต่าง ๆ กับสมาชิกประชาคมอาเซียน (AEC)

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

ก. ด้านสภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า ระหว่างหมู่บ้าน และพื้นที่ใกล้เคียงไม่สะดวก

๑.๒ ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

๑.๓ ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๔ ปัญหาระบบผังเมือง การจราจร

๑.๕ ปัญหาการโทรคมนาคม การสื่อสาร ภายในหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ราคาผลผลิตทางการเกษตร หรืออุตสาหกรรมในพื้นที่ราคาตกต่ำ

๒.๒ การผลิตสินค้าและผลผลิตทางการเกษตร ขาดตลาดรองรับ

๒.๓ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๒.๔ รายได้และความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่ไม่สัมพันธ์กัน

๒.๕ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาทางการเกษตร

๒.๕ ขาดโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และการประกอบอาชีพ

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๓.๒ จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่

๓.๓ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

๓.๔ ปัญหาคนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๓.๕ การแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชนและสถาบันการศึกษา

๓.๖ ขาดแหล่งเรียนรู้ด้านข้อมูลข่าวสาร

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

๔.๑ ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ

๔.๒ ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ

๔.๓ ความรู้ความเข้าใจของประชาชนขาดการวิเคราะห์

๔.๔ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์และความต้องการของไม่เพียงพอ

๔.๕ บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือ ขาดกลยุทธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย

๔.๖ การให้บริการยังไม่สัมพันธ์กับความต้องการของประชาชนที่แท้จริง

๔.๗ ความแตกแยกภายในชุมชนระหว่างผู้นำกับประชาชน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาการเผาป่า และการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า

๕.๒ ปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ปัญหาการทิ้งขยะมูลฝอย

๕.๔ ปัญหาการระบายน้ำเสียภายในหมู่บ้าน

๕.๕ ปัญหาห้วยหนองคลองบึง ตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก และเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภคได้น้อย

๕.๖ การใช้สารเคมีเพื่อการเกษตรมากเกินไปจนก่อให้เกิดผลกระทบต่อธรรมชาติ

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ปัญหาป่วยเป็นไข้เลือดออก
- ๖.๒ ขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ
- ๖.๓ ปัญหาแหล่งข้อมูลด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๖.๔ ปัญหาการให้บริการสำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ เด็ก สตรี และหญิงมีครรภ์
- ๖.๕ ปัญหาสภาพแวดล้อมเป็นแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรคในหมู่บ้าน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปัญหาทางด้านการศึกษา ไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และบุคลากร
- ๗.๑ สถานศึกษาไม่มีมาตรฐาน
- ๗.๓ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๗.๔ การขาดโอกาสในการเข้าศึกษา
- ๗.๕ เด็กและเยาวชนขาดการเอาใจใส่ขนบธรรมเนียมและประเพณี
- ๗.๖ ขาดการปลูกฝังสืบทอดความรู้สู่คนรุ่นหลัง และถือว่าสิ่งเหล่านี้ล่าช้าไม่ทันสมัย

๗. ด้านความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม ถนน สะพาน ทางเท้า ระหว่างหมู่บ้าน และพื้นที่ใกล้เคียง
- ๑.๒ มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- ๑.๓ มีไฟฟ้าส่องสว่างในพื้นที่ที่มีความเสี่ยง และขยายเขตไฟฟ้าทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๑.๔ มีการจัดระบบผังเมือง การจราจร
- ๑.๕ มีเครื่องมือด้านโทรคมนาคม การสื่อสาร ภายในหมู่บ้าน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ประกันราคาผลผลิตทางด้านการเกษตร หรืออุตสาหกรรมในพื้นที่
- ๒.๒ หาแหล่งรองรับการผลิตสินค้าและผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๓ จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- ๒.๔ เพิ่มรายได้และความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่ให้มีความกินดีอยู่ดี
- ๒.๕ จัดผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี และการพัฒนาทางการเกษตร
- ๒.๕ จัดให้มีช่องทางในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และการประกอบอาชีพ

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ จัดวางระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๓.๒ ลดจำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- ๓.๓ จัดหาผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้กับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ให้มีความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ๓.๔ ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๓.๕ ระวังการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชนและสถาบันการศึกษา
- ๓.๖ จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ด้านข้อมูลข่าวสาร

๔. ความต้องการด้านการเมือง - การบริหาร
 - ๔.๑ จัดให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการอย่างรวดเร็ว
 - ๔.๒ จัดให้มีสิ่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
 - ๔.๓ สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับพี่น้องประชาชนในการดำเนินงานต่าง ๆ
 - ๔.๔ จัดให้มี เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์และความต้องการของประชาชนอย่างเพียงพอ
 - ๔.๕ ฝึกอบรมบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือกลยุทธ์ในการให้บริการให้บรรลุเป้าหมาย
 - ๔.๖ การให้บริการต้องสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนที่แท้จริง
 - ๔.๗ สร้างความเข้าใจให้กับประชาชนในหมู่บ้านระหว่างผู้นำกับประชาชน
๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๑ สร้างความเข้าใจของปัญหาที่เกิดจากการเผาป่า และการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า
 - ๕.๒ อนุรักษ์พันธุ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๓ จัดให้มีที่ทิ้งขยะมูลฝอย และกำจัดที่ถูกต้องวิธี
 - ๕.๔ สร้างร่องระบายน้ำภายในหมู่บ้าน
 - ๕.๕ ขุดลอกห้วยหนองคลองบึง ที่ตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้สามารถระบายน้ำได้สะดวก และ สามารถเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภคได้เพียงพอ
 - ๕.๖ สร้างความเข้าใจของผลกระทบในการใช้สารเคมีเพื่อการเกษตรที่มากเกินไปจนความจำเป็นภายในหมู่บ้าน
๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข
 - ๖.๑ รมรณรงค์จัดแหล่งเพาะพันธุ์ลูกน้ำยุงลาย สาเหตุของการป่วยเป็นไข้เลือดออก
 - ๖.๒ สร้างความเข้าใจในการดูแลสุขภาพของตนเองและคนรอบข้าง
 - ๖.๓ จัดให้มีแหล่งข้อมูลด้านสาธารณสุข อนามัยแม่และเด็ก
 - ๖.๔ จัดให้มีบริการพิเศษสำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ เด็ก สตรี และหญิงมีครรภ์
 - ๖.๕ รมรณรงค์ให้มีการรักษาความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยของสภาพแวดล้อมภายในหมู่บ้าน
๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - ๗.๑ จัดให้มีสถานศึกษาครอบคลุมในทุกพื้นที่และจัดหาวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และบุคลากรให้เพียงพอ
 - ๗.๑ สร้างสถานศึกษาที่คุณภาพและมีมาตรฐาน
 - ๗.๓ จัดให้มีแหล่งข้อมูลข่าวสาร
 - ๗.๔ ให้ทุกคนได้รับโอกาสในการเข้าศึกษาเท่าเทียมกัน
 - ๗.๕ ปลุกฝังให้เด็กและเยาวชนหันมาเอาใจใส่อนุรักษ์ขนบธรรมเนียมและประเพณี
 - ๗.๖ จัดให้มีกลุ่มรื้อ ปรารักษ์ถ่ายทอดความรู้ความชำนาญในแต่ละสาขาอาชีพในสถานศึกษา

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมกันแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้อง อาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของ ประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้ พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขต พื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการ ดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอกอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจ ให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค และการเกษตร
- (๓) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุม โรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาอำเภอ ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๕) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๖) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
- (๗) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพัฒนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา
ท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพัฒน และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพัฒนและองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ซึ่งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติกำลังดำเนินการยกร่างอยู่ในขณะนี้ จะประกอบด้วย วิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติที่คนไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกัน รวมทั้งนโยบายแห่งชาติ และมาตรการเฉพาะซึ่งเป็นแนวทาง ทิศทาง และวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนต้องมุ่งดำเนินการไป พร้อมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือ ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังอำนาจแห่งชาติ อันได้แก่ การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติ ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ดังกล่าว จะต้องตอบสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคม และการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาวและกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนว

ทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุนิยามทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคตินัยประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูง อยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๖) ต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

หลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

การพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จะมุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะ ๕ ปี ที่จะสามารถต่อยอดในระยะต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมีหลักการสำคัญของแผนพัฒนาฯ ดังนี้

๑. ยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ เพื่อให้เกิดบูรณาการ การพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณและมีระบบภูมิคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี ซึ่งเป็นเงื่อนไขจำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ สังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพ สร้างโอกาสและมีที่ยืนให้กับทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดี มีความสุขและอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ ในขณะที่ระบบเศรษฐกิจของประเทศก็เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพและมีเสถียรภาพ การกระจายความมั่งคั่งอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม เป็นการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รักษาความหลากหลายทางชีวภาพ ชุมชนวิถีชีวิต ค่านิยม ประเพณี และวัฒนธรรม

๒. ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทยพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคอนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

๓. ยึด “วิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” มาเป็นกรอบของวิสัยทัศน์ประเทศไทยในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคตินัยประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยที่วิสัยทัศน์ดังกล่าวสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ ได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณาภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและ

ประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรม และความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงาน อาหารและน้ำ ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคม อาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ประเทศไทยไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูล ประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจดีกว่า

๔. ยึด “เป้าหมายอนาคตประเทศไทย ปี ๒๕๗๙” ที่เป็นเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปีแรกและเป้าหมายในระดับย่อยลงมา โดยที่เป้าหมายและตัวชี้วัดในด้านต่างๆ มีความสอดคล้องกับกรอบเป้าหมายที่ยั่งยืน ทั้งนี้เป้าหมายประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกันนั้นพิจารณาจากทั้งประเด็นหลักและลักษณะของการพัฒนา ลักษณะฐานการผลิตและบริการสำคัญของประเทศ ลักษณะของคนไทยและสังคมไทยที่พึงปรารถนา และกลุ่มเป้าหมายในสังคมไทย โดยกำหนดไว้ดังนี้ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนามั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยดี และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะและทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิทยา มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานการของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะที่เป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่ใช้นวัตกรรม ทุนมนุษย์ทักษะสูงและเทคโนโลยีอัจฉริยะ มาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบันและพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจสังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

๕. ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มุ่งเน้นการสร้าง ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่มีความครอบคลุมทั่วถึงเพื่อเพิ่มขยายฐานกลุ่มประชากรชั้นกลางให้กว้างขึ้น โดยกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจ โอกาสทางสังคม และรายได้ของกลุ่มประชากร รายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ ให้สูงขึ้น โดยที่เส้นทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วนั้น กำหนดเป้าหมายทั้งในด้านรายได้ ความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำและขยายฐานคนชั้นกลาง การสร้างสังคมที่มีคุณภาพและมี ธรรมมาภิบาล และความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปี ที่มี ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว” จากการที่แผนพัฒนาฯ เป็นกลไกเชื่อมต่อในลำดับแรก ที่จะกำกับและส่งเสริมแนวทางการพัฒนาและเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ให้เกิดการปฏิบัติในทุกระดับและในแต่ละด้านอย่าง สอดคล้องกัน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงให้ความสำคัญกับการใช้กลไก ประชากรรัฐที่เป็นการรวมพลังขับเคลื่อน จากทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน และการกำหนดประเด็นบูรณาการของการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูง และได้กำหนดในระดับแผนงาน/โครงการสำคัญที่จะตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาได้อย่างแท้จริง

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

๑ วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

“ตำบลน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจพอเพียง อยู่เคียงธรรมชาติ ฉลาดใช้ภูมิปัญญา พัฒนาท้องถิ่น”

๒ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของตำบลโคกสูง ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วัตถุประสงค์

- เพื่อส่งเสริมการศึกษาระดับก่อนวัยเรียน การศึกษาในระบบภาคบังคับ
- เพื่อส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- เพื่อส่งเสริมสวดศีลธรรม เสริมสวัสดิการสุขภาพชีวิตสตรี เด็ก คนชรา ผู้พิการ ผู้มีภูมิคุ้มกันบกพร่อง ผู้มีรายได้น้อย
- เพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟูศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี
- เพื่อให้บริการประชาชน การพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย

- เด็กเล็กและนักเรียนในพื้นที่ มีพัฒนาการในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
- ประชาชนมีสถานที่/มีการออกกำลังกายมากขึ้น
- ผู้สูงอายุ/ผู้พิการมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
- ชนบทธรรมนิยมประเพณี วันสำคัญทางศาสนาคงอยู่ คู่สังคมตลอดไป
- บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

- สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้ออาหารเสริมนม/อาหารกลางวัน
- ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬา
- ส่งเสริมให้เลี้ยงชีพผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส
- สนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา
- อบรบ สัมมนา บุคลากร
- ก่อสร้าง/ต่อเติม/ปรับปรุง อาคารสถานที่ราชการและอื่นๆ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรม

วัตถุประสงค์

- เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการผลิตการเกษตร ปศุสัตว์
- เพื่อส่งเสริมการฝึกอบรมการประกอบอาชีพ
- การส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน

เป้าหมาย

- อุดหนุนงบประมาณให้ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรฯ
- ฝึกอบรม/ส่งฝึกอบรม ให้กับกลุ่มอาชีพต่างๆ ในชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมการจัดการธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

วัตถุประสงค์

- เพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

แนวทางการพัฒนา

- สนับสนุนการปลูกป่าในวันสำคัญต่างๆ
- จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบ้านเมื่อนำอยู่

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ประชาชนมีน้ำบริโภค ที่เพียงพอกับความต้องการ
- เพื่อให้ประชาชนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
- เพื่อให้ประชาชนมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก
- เพื่อให้ประชาชนมีแหล่งน้ำสำหรับการเกษตร
- เพื่อให้พื้นที่ มีระบบระบายน้ำที่มีประสิทธิภาพ
- เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล
- มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

แนวทางพัฒนา

- ขยายท่อส่งน้ำประปาในหมู่บ้าน
- ขยายเขตไฟฟ้า/ไฟฟ้าส่องสว่าง
- ก่อสร้าง/ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคม
- ขุดลอก/ปรับปรุงฝาย/พัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อกักเก็บน้ำ
- ก่อสร้างรางระบายน้ำในพื้นที่
- การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและไม่ติดต่อ

๔.๑ นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ตลอดจนการพัฒนาตำบลโคกสูง ต้องดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานให้สอดคล้องกับบทบาท อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาอำเภอ จึงกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงไว้ดังนี้

๑. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาด้านสังคม
๔. การพัฒนาด้านการเมือง-การบริหาร
๕. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๑. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- นโยบาย คือ ส่งเสริมและเพิ่มรายได้ เพื่อให้ประชาชนพึ่งตนเองได้
- วัตถุประสงค์ในการพัฒนา

เพื่อส่งเสริมและบริการชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจในระดับฐานรากให้เข้มแข็ง และมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

- แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาความรู้ด้านการผลิตทางการเกษตรและการจำหน่าย
๒. ส่งเสริมให้มีอาชีพเสริมหลังฤดูการเก็บเกี่ยว
๓. จัดฝึกอบรมด้านอาชีพเสริมต่างๆให้กับกลุ่มสนใจ ตามแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียง
๔. สนับสนุนเงินทุนให้กลุ่มอาชีพ ที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเข้มแข็งแต่ยังขาดทุน

๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

วัตถุประสงค์ในการพัฒนา

เพื่อดำเนินการพัฒนาและปรับปรุง การคมนาคม การก่อสร้างสาธารณูปโภค สาธารณูปการ อย่างทั่วถึง และให้มีมาตรฐาน

วัตถุประสงค์ในการพัฒนา

เพื่อดำเนินการพัฒนาและปรับปรุง การคมนาคม การก่อสร้างสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบอาชีพ และความเป็นอยู่ของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

๑. การก่อสร้างและการบำรุงรักษาถนนที่เชื่อมระหว่างหมู่บ้านและตำบล
๒. สนับสนุนการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึง
๓. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และอุปโภค บริโภค

๓. ด้านการพัฒนาสังคม

นโยบาย คือ ยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ในการพัฒนา

เพื่อส่งเสริมด้านสวัสดิการและนันทนาการ การศึกษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นช่วยยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนแนวทางการแก้ไขปัญหาความยากจนตามนโยบายของรัฐบาล
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านการป้องกันและแก้ไขในปัญหาอาชญากรรม
๓. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมด้านนันทนาการ การแข่งขันกีฬา การออกกำลังกายของเยาวชนและประชาชนทั่วไป
๔. ส่งเสริมการศึกษาในระดับต่างๆ ในด้านการให้ความรู้และสื่อวัสดุการเรียนการสอน
๕. อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชนในเขตตำบลโคกสูง ตามสถานะการเงินการคลัง
๗. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ส่งเสริมสนับสนุนงานด้านสาธารณสุข สุขภาพอนามัยและป้องกันโรคติดต่อ

๔. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

นโยบาย คือ พัฒนาศักยภาพ เทคโนโลยีให้ทันสมัยและเหมาะสม

วัตถุประสงค์ในการพัฒนา

เพื่อปรับปรุงและจัดระบบบริหารราชการในการให้บริการประชาชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในทางการเมือง พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแก่บุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมในการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงให้มีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น โดยการฝึกอบรมในทุกระดับ รวมทั้งนักการเมืองท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถ และบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
๓. จัดทำแผนและประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานราชการ องค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง
๔. เผยแพร่ความรู้ให้ประชาชนเข้าใจถึงบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

นโยบาย คือ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า วัตถุประสงค์ในการพัฒนา

เพื่ออนุรักษ์และพัฒนา รวมทั้งการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เหมาะสมและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างความรู้ และจิตสำนึกให้ประชาชน มีความเข้าใจในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ
๒. ป้องกันปัญหาหมอกควัน เช่น ขยะมูลฝอย น้ำเสีย และฝุ่นละออง โดยการจัดระบบให้ถูกวิธี
๓. ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์และนโยบายของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) และรัฐบาล ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์หลัก

- ๑.๑ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
- ๑.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
- ๑.๓ ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน
- ๑.๔ ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
- ๑.๕ ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม
- ๑.๖ ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๑.๗ ยุทธศาสตร์ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารของรัฐบาลให้เกิดประโยชน์กับประชาชนในการใช้บริการอย่างแท้จริง
- ๑.๘ ยุทธศาสตร์ในเรื่องการปรับปรุงระบบโทรคมนาคม เทคโนโลยีของชาติให้มีความมั่นคงและยั่งยืน ในอนาคตให้ทัดเทียมอาเซียน และประชาคมโลก
- ๑.๙ ยุทธศาสตร์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอรัปชั่นอย่างยั่งยืน

ค่านิยมหลักของคนไทย เพื่อสร้างสรรค์ ประเทศไทยให้เข้มแข็ง มีทั้งหมด ๑๒ ประการ ดังนี้

๑. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นสถาบันหลักของชาติในปัจจุบัน
๒. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม
๓. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
๔. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษา เล่าเรียน ทางตรงและทางอ้อม
๕. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม
๖. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ ห่วงดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน
๗. เข้าใจ เรียนรู้ การเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง
๘. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
๙. มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
๑๐. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่าย จำหน่าย และขยายกิจการ เมื่อมีความพร้อมโดยภูมิคุ้มกันที่ดี
๑๑. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำหรือกิเลส มีความละอายเกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา
๑๒. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และต่อชาติ มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

การพัฒนาท้องถิ่นด้านอื่นๆ ตามอำนาจหน้าที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ งานด้านการคมนาคมและการขนส่ง นำข้อมูลสภาพเส้นทางคมนาคม ทั้งทางและทางน้ำในพื้นที่มาประกอบการวางแผน รวมถึงถนนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรดำเนินการลงทะเบียนทางหลวงท้องถิ่นให้เป็นปัจจุบัน เพื่อมีข้อมูลทางหลวงท้องถิ่น โดยระบุพิกัดที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ และทราบว่ามีถนนสายใดอยู่ในสภาพใด และจำเป็นต้องปรับปรุงซ่อมแซมเมื่อใด เพื่อกำหนดไว้เป็นแผนงานโครงการในแผนพัฒนาสามปี

๑.๒ งานด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เพื่อป้องกันน้ำท่วม ในฤดูน้ำหลาก และการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง ให้สำรวจข้อมูลแหล่งน้ำ และอายุการใช้งานของแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภค บริโภค เพื่อวางแผนบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมในแผนพัฒนาฯ

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑ งานด้านสวัสดิการสังคม

(๑) การส่งเสริม การพัฒนาผู้สูงอายุให้ได้รับเบี้ยยังชีพในปีต่อไปอย่างทั่วถึง โดยมีการจัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเพื่อการคาดการณ์จำนวนของผู้สูงอายุที่จะได้รับเบี้ยยังชีพล่วงหน้า และกำหนดไว้ในแผนพัฒนาสามปี นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพชีวิต สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมของผู้สูงอายุ

(๒) การส่งเสริมและพัฒนาผู้พิการในท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญในการจ่ายเงินเบี้ยความพิการให้คนพิการอย่างครอบคลุมทั่วถึง ตลอดจนการดูแลคุณภาพชีวิต สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมของผู้พิการ

(๓) การส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พิจารณาว่าเด็กได้รับอาหารเสริม (นม) ทั่วถึงหรือไม่ ได้รับอาหารกลางวันครบทุกคนหรือไม่ เพื่อเป็นข้อมูลกำหนดไว้ในแผนพัฒนาสามปี

(๔) การส่งเสริมด้านที่อยู่อาศัย ให้แก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจน ให้มีที่อยู่อาศัย

๒.๒ งานด้านการศึกษา ให้ความสำคัญกับการศึกษาในระบบ และนอกระบบโดยการส่งเสริมให้มิศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และการศึกษาตามอัธยาศัย

๓. ด้านการส่งเสริมการจัดการธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

๓.๑ การเตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแล้ง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาและการช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากภัยแล้ง จึงถือปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๙๑.๒/ว ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๓.๒ งานด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติการคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าและน้ำ การฟื้นฟูสภาพและคุณภาพการป้องกันและลดผลกระทบหรือการสูญเสียของทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพให้เอื้อต่อการดำรงชีวิต เกิดความสมดุลในการพัฒนาและเป็นรากฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเป็นการร่วมมือกันดำเนินการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้วิเคราะห์จากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมด ๗ ด้าน สามารถนำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ได้ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
- (๔) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- (๕) การรณรงค์และป้องกันปัญหายาเสพติด
- (๖) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการจับโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๓) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๔) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ได้แก่

- (๑) สำนักปลัด อบต.
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๔ อัตรา เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ทั้งนี้ตำแหน่งที่ว่าง ๒ อัตรา ได้แจ้งความประสงค์ให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบในตำแหน่งและอัตราที่ว่าง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้กรมดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งต่อไป และขอปรับลดจำนวน ๑ อัตรา ซึ่งว่างเดิมและไม่ได้ให้ กสอ.ดำเนินการสอบให้ แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีภารกิจและปริมาณงานตามนโยบายของรัฐบาลและหนังสือสั่งการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งภารกิจงานต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและส่งเสริมภารกิจงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เพิ่มศักยภาพด้านการบริหารงานสาธารณสุข และสามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนได้ โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อบริหารปริมาณงานที่มีอยู่เดิมและตามนโยบายที่จะมีต่อไป และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการกองคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ขณะเดียวกันปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงและภารกิจงานที่มีความซ้ำซ้อนและภารกิจงานที่ใกล้เคียงกันสามารถแบ่งเบาภาระงานภายในส่วนราชการได้ จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีภารกิจหลัก ภารกิจรอง อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๓ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานบริหารงานบุคคล ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานอื่น ๆ	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานทางด้านสาธารณสุข	

	๑.๙ งานอื่น ๆ	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานแผนที่ภาษี ๒.๖ งานอื่น ๆ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานแผนที่ภาษี ๒.๖ งานอื่น ๆ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะชุมชน ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานการประปา ๓.๕ งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๖ งานอื่น ๆ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะชุมชน ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานการประปา ๓.๕ งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๖ งานอื่น ๆ	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ ๔.๒ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น ๔.๕ งานศึกษาไม่กำหนดระดับ ๔.๖ งานอื่น ๆ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ ๔.๒ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น ๔.๕ งานศึกษาไม่กำหนดระดับ ๔.๖ งานอื่น ๆ	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน ๕.๒ งานอื่น ๆ	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน ๕.๒ งานอื่น ๆ	

๘.๒ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบสวอต (SWOT Analysis) คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพหรือการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร หรือโครงการ ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการดำเนินงานขององค์กร

จุดแข็ง (Strengths) : S

๑. ลักษณะที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนของตำบลโคกสูงมีพื้นที่ติดต่อกันง่ายต่อกันพัฒนา
๒. เส้นทางคมนาคมเหมาะสมมีความสะดวกสบายและเชื่อมต่อกับเขตจังหวัดสกลนครและนครพนม

๓. มีทรัพยากรป่าไม้ที่ยังมีความอุดมสมบูรณ์ มีหนองน้ำลำคลอง
๔. มีหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน มีศักยภาพในการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางราชการ
๕. มีระบบแผนที่ภาษีรองรับในการจัดเก็บรายได้ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
๖. บุคลากรที่ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตตำบลโคกสูงมีความสะดวกและรวดเร็วในการบริการ ทำให้บรรยากาศในการให้บริการมีความเป็นกันเองและสื่อสารได้ตรงประเด็น
๗. อายุโดยเฉลี่ยของบุคลากรอยู่ระหว่าง ๒๕ – ๔๕ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน
๘. บุคลากรทุกคนยึดหลักความเสียสละและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานและให้บริการ
๙. บุคลากรมีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอและนำระบบเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการให้บริการ
๑๐. ผู้นำท้องถิ่น (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่ม/องค์กร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล) มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

จุดอ่อน (Weaknesses) : W

๑. แหล่งน้ำตามธรรมชาติมีปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตร ฤดูแล้งน้ำจะแห้งเหลือน้อย
๒. ระบบน้ำประปายังเข้าไม่ถึงทุกครัวเรือน
๓. บุคลากรบางตำแหน่ง กับ ปริมาณงานและภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีความไม่สมดุลกันทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือลดลง
๔. บางภารกิจมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอต่อการให้บริการ
๕. ลักษณะการทำงานโดยบางครั้งบุคลากรใช้ความคิดพิจารณาใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๖. ประชาชนมีปัญหาด้านสุขภาพ ซึ่งสาเหตุหลักมาจากมีพฤติกรรมเสี่ยง เช่น การดื่มสุรา สูบบุหรี่ ดื่มยาเสพติด ขาดการออกกำลังกาย การบริโภคอาหารไม่ถูกหลักโภชนาการ มีเพศสัมพันธ์ไม่ป้องกันอันก่อให้เกิดโรค ปัญหาความเครียดและสุขภาพจิต และเป็นพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูงของยาเสพติด
๗. ประชาชน ร้านค้า ขาดจิตสำนึกในการดูแลอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มักง่ายในการทิ้งขยะ ทำให้เกิดมลพิษด้านน้ำเน่าเสีย
๘. การรวมกลุ่มองค์กรชุมชน องค์กรอาชีพในพื้นที่ ขาดความเข้มแข็ง คณะกรรมการกลุ่มขาดการบริหารจัดการกลุ่มที่ดี
๙. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินที่เกิดจากการใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภค

โอกาส (Opportunities) : O

๑. นโยบายรัฐบาลและจังหวัดนครพนมมีความมุ่งมั่นพัฒนาและส่งเสริมการค้า – การลงทุนตามกรอบความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ วัฒนธรรม และมุ่งฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่และเชื่อมโยงกิจกรรมท่องเที่ยวต่อเนื่องระหว่างท้องถิ่น อำเภอ และจังหวัด
๒. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงมีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้ได้ความร่วมมือร่วมแรงติดต่อประสานงานง่ายและคล่องตัว
๓. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตำบลโคกสูง อุทิศตนให้กับงานตลอดเวลา

๔. หมู่บ้านในเขตตำบลโคกสูงมีความคาดหวังในตัวของผู้บริหารและการทำงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทนของประชาชน
๕. รัฐบาลได้ส่งเสริมให้ท้องถิ่นให้การสนับสนุน การพัฒนาคน สังคม และชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาที่นำไปสู่การพึ่งตนเองมีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและเศรษฐกิจในครัวเรือนของประชาชน กระตุ้นให้ชุมชนพึ่งตนเอง
๖. มีความเป็นอิสระตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การจัดบริการสาธารณะที่มีความหลากหลาย การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง มีอำนาจหน้าที่ของตนเองได้โดยเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๗. มีโอกาสได้รับการจัดสรรทั้งงบประมาณ การฝึกอบรมความรู้ ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ และมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม ดูแล ป้องกันและแก้ไขเพิ่มมากขึ้น ทำให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาความเร่งด่วนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๘. พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ที่สร้างความตื่นตัว และสร้างแรงขับเคลื่อนกระบวนการเข้ามามีส่วนร่วมภาคประชาชนและภาคบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมปฏิบัติ สัมมนาและพัฒนาความรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดปี โดยมีหลายหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อทุกตำแหน่ง
๙. การขอรับการสนับสนุนงบประมาณกรณีโครงการเร่งด่วนและโครงการที่เกินศักยภาพมีหลายช่องทางได้แก่ งบประมาณจากจังหวัด กรมส่งเสริมและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค (Threats) : T

๑. เกิดขยะในครัวเรือน ร้านค้า ร้านอาหาร ที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกวันทำให้ไม่สามารถจัดการขยะมูลฝอยได้ทันต่อการก่อให้เกิดขยะ จึงเกิดปัญหามลพิษจากขยะขึ้น เนื่องจากการพัฒนาการค้าการท่องเที่ยวที่ขยายตัวเพิ่มขึ้นรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ
๒. ความต้องการของประชาชนบางโครงการ กิจกรรม มีแนวทางปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับ ระเบียบกฎหมาย เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงยุติการดำเนินการหรือชะลอการดำเนินการเพื่อตรวจสอบความถูกต้องประชาชนที่ไม่เข้าใจเรื่องอำนาจหน้าที่ของ อบต. จึงเกิดความไม่พึงพอใจในการดำเนินงาน มีผลต่อความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ขาดตลาดรองรับ และขาดการรับประกันทางราคาพืชผลทางการเกษตรจากภาครัฐ ทำให้ผลผลิตไม่สามารถระบายได้ เกิดความเสียหาย
๔. ระเบียบกฎหมายระหว่างหน่วยงานภาครัฐบางฉบับเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๕. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญในเรื่องการเมืองการปกครองท้องถิ่นและไม่มีส่วนร่วมในการบริหารการเมืองการปกครองและการร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น
๖. ปัญหาความยากจนทำให้คนต้องดิ้นรนเรื่องปากท้องของตัวเองก่อนที่จะคิดถึงส่วนรวม ทำให้ความผูกพันกับชุมชน/ท้องถิ่นมีน้อย ประชาชนอยู่แบบปัจเจกชนมากขึ้น
๗. ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อย ทำให้การเปลี่ยนแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่นไม่ต่อเนื่อง รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณให้กับเมืองชายแดนยังมีจำนวนน้อย
๘. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนน้อย มีรายได้ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายเกิดความเครียดกับปัญหาตนเองซึ่งไม่สามารถจัดการกับปัญหาดังกล่าวได้

๙. ระดับความรู้ความสามารถไม่เพียงพอกับความยุ่งยากของภาระงาน

๑๐. เจ้าหน้าที่มีภาระต้องดูแลครอบครัวและต่อสู้กับปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้กับชุมชนน้อย

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ซึ่งการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชน ทั้งนี้เราจะได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น ได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนร่วม

๘.๓ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี โดยมีการวิเคราะห์ปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่มีอยู่ปัจจุบันหรือคนทำงานเพื่อรองรับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความคล่องตัวและตอบสนองต่อความต้องการของพี่น้องประชาชน โดยเฉพาะด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุขโรค ด้านสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม ความกินดีอยู่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารบ้านเรือน และความปลอดภัยในการใช้ถนนหนทาง การลดปริมาณขยะ การจัดเก็บรวมทั้งการกำจัดขยะที่ถูกต้อง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหลักและภารกิจรอง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้กำหนดตำแหน่งในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก เป็นต้น

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ส่วนราชการใดใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนในส่วนราชการใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำนวนการใช้ลูกจ้างและพนักงานจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
 ๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
 ๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
 ๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
 ๙. มีการมีคนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายงานและควบคุมงาน มีความเหมาะสมหรือไม่
 ๑๐. สร้างมาตรการและหาสิ่งจูงใจ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น
- ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้
๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และ มีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงานหมายถึงเวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ วัน $\times$ ๖๐ นาที = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 \times 60 = 1,380$ ชั่วโมง $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือใน ๑ วัน ใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวนชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือใน ๑ ชั่วโมงมี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนโรกรณีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงานรวมทั้งโครงสร้างการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและประมาณงานและความคุ้มค่าต่อภาระค่าใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กรและประชาชน จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เพื่อพิจารณาปรับลดหรือเพิ่ม อัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชาชั้นรอง และมีหัวหน้าส่วนราชการ (หัวหน้าสำนัก และ ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดตามมาตรฐานในการทำงานของแต่ละคน ฯ (ข้อ ๑.๒) เพื่อให้ได้ปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณงานของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงานรายละเอียดปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ปลัด รองปลัด	บริหารงานท้องถิ่น	๑ ๑	-	-
สำนักงานปลัดอบต.	งานบริหารงานทั่วไป	๒	๓	๓
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-
	งานอื่น ๆ	-	-	-
กองคลัง	งานบริหารงานคลัง	๑	-	-
	งานการเงินและบัญชี	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	-
	งานแผนที่ภาษี	-	-	๑
	งานอื่น ๆ	-	๑	-
กองช่าง	งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะชุมชน	๑	๑	-
	งานก่อสร้าง	๑	-	๑
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	-	-	-

	งานการประปา	-		-
	งานไฟฟ้าสาธารณะ	-	๑	-
	งานอื่น ๆ	-	-	๑
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๒	๑	-
	งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา	๕	๗	-
	งานกีฬาและนันทนาการ	-	-	-
	งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น	-	-	-
	งานศึกษาไม่กำหนดระดับ	-	-	-
	งานอื่น ๆ	-	-	-
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	งานตรวจสอบภายใน งานอื่น ๆ	๑	-	-
รวมพนักงานทั้งหมด		๒๒	๑๖	๖

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่าตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบล
โคกสูง ที่มีในปัจจุบันใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ดังนั้น ใน
ระยะเวลา ๓ ปี ตั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จึงกำหนดกรอบ
อัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้
ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

๓๕

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด / รองปลัด (๐๐)								
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.) ระดับ กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กลาง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.) ระดับ ตัน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตัน
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับ ตัน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตัน
นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักพัฒนาชุมชน (ชพ.)	-	-	-	-	ปรับปรุงกรอบตามมติ ก.อบต.นพ ที่ ๘/๒๕๖๓			
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชง.
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปง.
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจสำนักงานปลัด								
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไปสำนักงานปลัด								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑	+๑	ปรับเกลี่ยมาจากกองช่าง		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๖	๑๗	๑๗	๑๗	+๑			
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการ คลัง) ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับ ตัน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตัน
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	ร้องขอให้ กสธ.สอบ	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.
พนักงานจ้างตามภารกิจกองคลัง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไปกองคลัง								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อาวุโส
พนักงานจ้างทั่วไปกองช่าง								
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	-	-	-	-๑	ปรับเปลี่ยนไปสำนักปลัด		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจกองช่าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๕	๕	๕	-๑			
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.
ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	คศ.๒
ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	คศ.๑
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)					บรรจุไว้ในแผน การสรรหาทำได้เมื่อได้รับการ จัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริม ฯ เท่านั้น			
พนักงานจ้างตามภารกิจ(กองการศึกษาฯ)								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕				
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๔๖	๔๖	๔๖	๔๖	+๑/-๑	-	-	

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖ ๔	๒๕๖ ๕	๒๕๖ ๖	๒๕ ๖๔	๒๕ ๖๕	๒๕ ๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด/รองปลัด (๐๐) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล บริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๔๗๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐	๖๙๗,๕๖๐	๓๙,๘๘๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล บริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
๓	สำนักปลัด (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นัก บริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๓๐,๗๙๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓.๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
๕	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๒๕,๔๗๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๒๙,๑๑๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๒,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๒๖,๕๘๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	ปง.	๑	๑	๒๗๓,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๘๒,๒๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๐,๒๔๐	๒๒,๗๖๐
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๑	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๑,๓๘๐
๑๒	พนักงานขับรถยนต์(บรรทุกน้ำ)	-	๑	๑	๑๓๒,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๔๙,๑๖๐	๑๑,๐๔๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖ ๔	๒๕๖ ๕	๒๕๖ ๖	๒๕ ๖๔	๒๕ ๖๕	๒๕ ๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๓	พนักงานขับรถยนต์(รถกู้ชีพ)	-	๑	๑	๑๓๒,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๔๙,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๔	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๕	แม่บ้าน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง นัก บริหารงานการคลัง อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๒๘,๕๖๐
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี(ว่าง)	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ร้องขอให้ กรมสอบ
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๐๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	๑	๑	๑๔๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๑๒๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๒,๒๖๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๗,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๔๙,๑๖๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๑,๔๙๐
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๑,๘๔๐
๒๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง(นัก บริหารงานช่าง(อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๓๑,๘๘๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖ ๔	๒๕๖ ๕	๒๕๖ ๖	๒๕ ๖๔	๒๕๖ ๕	๒๕๖ ๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๖	นายช่างโยธา อาวุโส	อาวุโส	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๐๓,๖๔๐	๓๑๕,๖๔๐	๓๒๗,๗๖๐	๒๔,๐๑๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจกองช่าง																		
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๑,๙๖๐
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๒,๓๓๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๙	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-				
๓๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๓๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๕,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๓๒,๔๕๐
๓๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๑๙,๔๘๐
๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๓	๓			๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๗	-	-		๗	๗	๗	บรรจุไว้ในแผนเพื่อรองรับการจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น									
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๗	๗	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๗,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๔๙,๑๖๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๑,๔๙๐
๓๘	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
(๔)	รวม															๙,๑๑๗,๒๘๐	๙,๔๐๔,๙๒๐	๙,๖๙๖,๖๔๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %															๑,๓๖๗,๕๙๒	๑,๔๑๐,๗๓๘	๑,๔๕๔,๔๙๖	
(๖)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๔๘๔,๘๗๒	๑๐,๘๑๕,๖๕๘	๑๑,๑๕๑,๑๓๖	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ๔๐ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๙.๔๙	๒๘.๙๗	๒๘.๔๕	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (รวมเงินอุดหนุน) งบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ (๓๓๓,๘๕๕,๕๐๐ * ๕ = ๑,๖๖๗,๗๗๕) = ๓๓๕,๕๒๓,๒๗๕

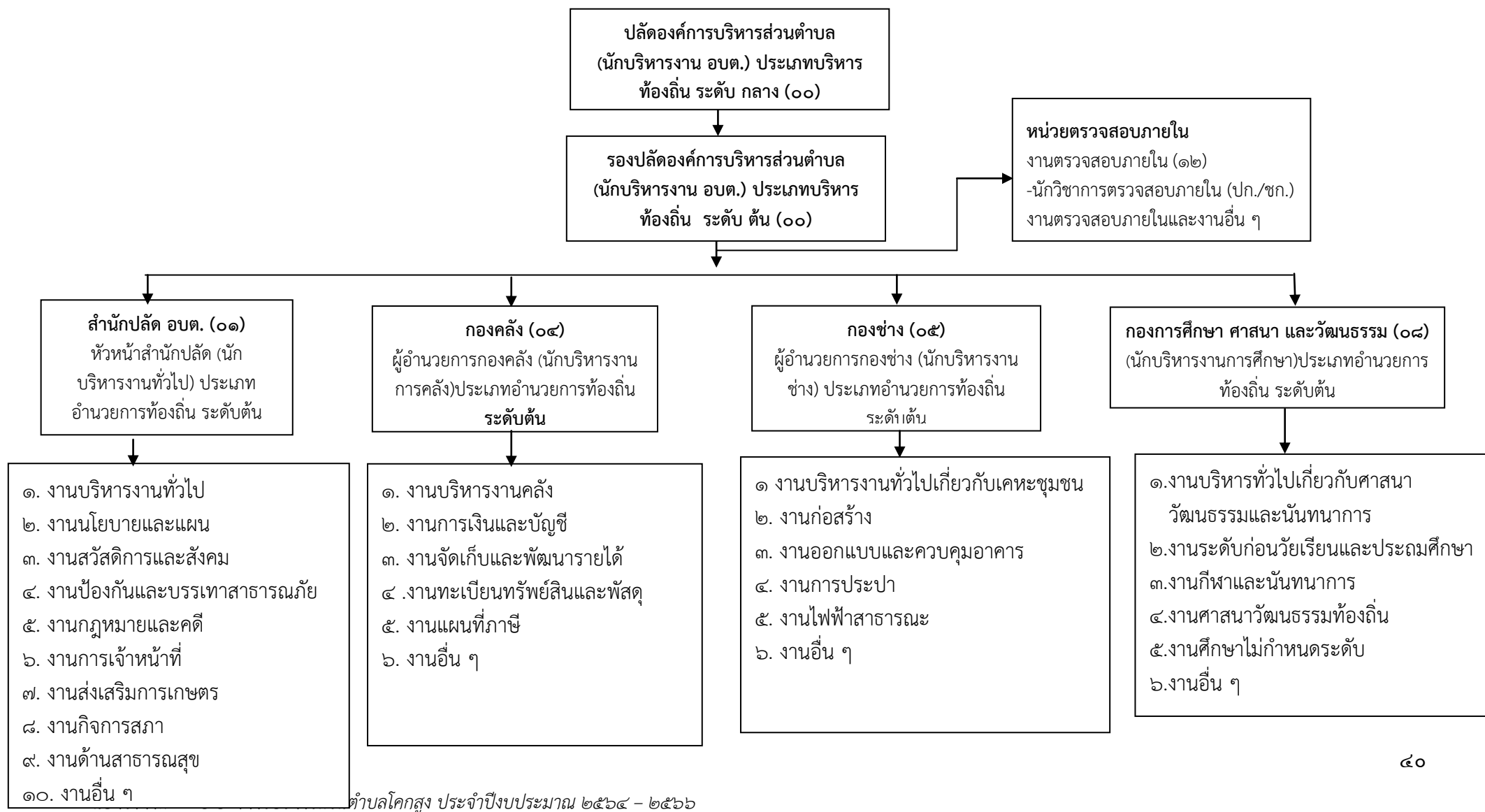
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (รวมเงินอุดหนุน) งบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ (๓๕,๕๔๘,๒๗๕ * ๕ = ๑,๗๗๗,๔๑๓.๗๕) = ๓๗,๓๒๕,๖๘๘.๗๕

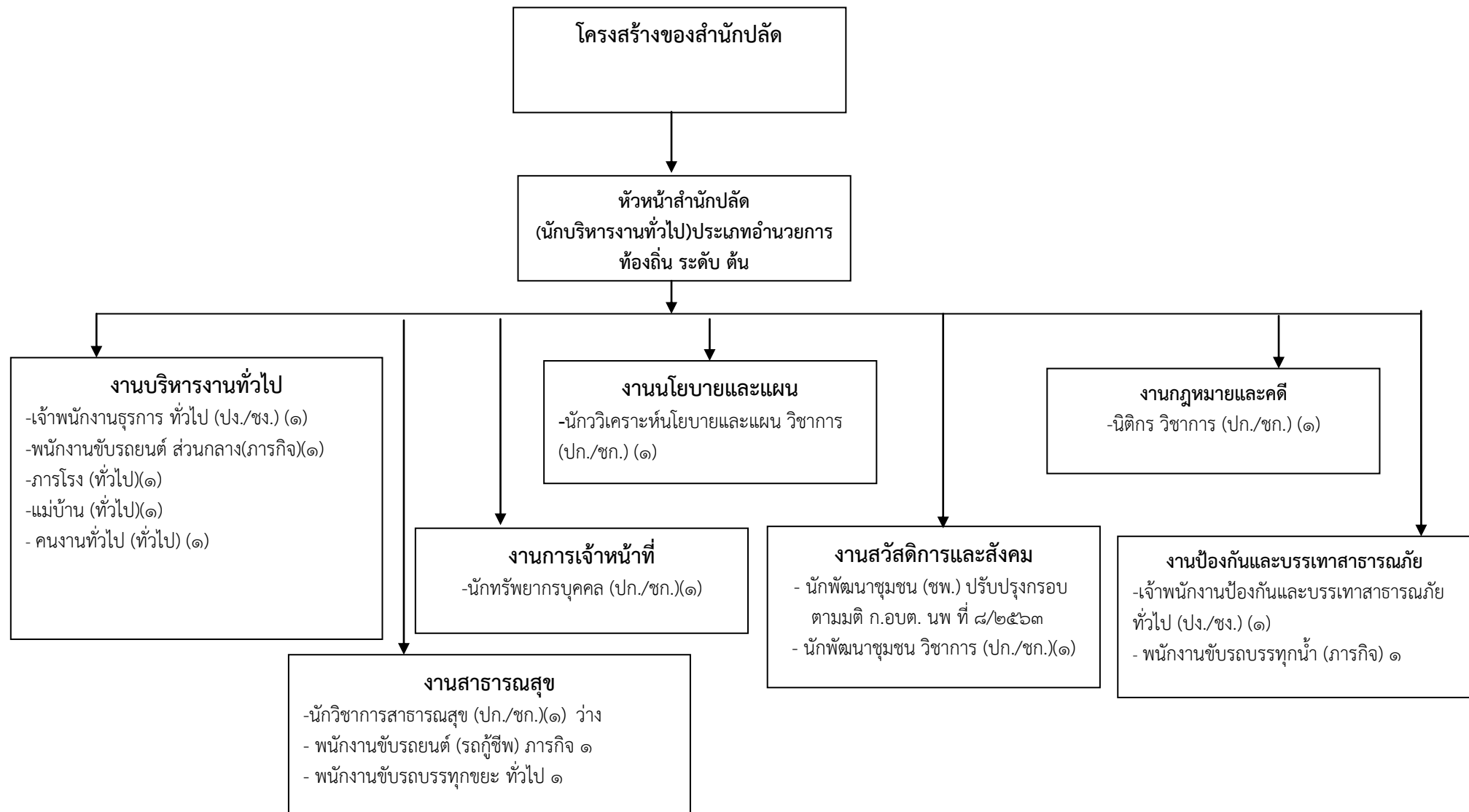
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (รวมเงินอุดหนุน) งบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ (๓๗,๓๒๕,๖๘๘.๗๕ * ๕ = ๑,๘๖๖,๒๘๔.๔๓) = ๓๙,๑๙๑,๙๗๓.๑๘

๑๐ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

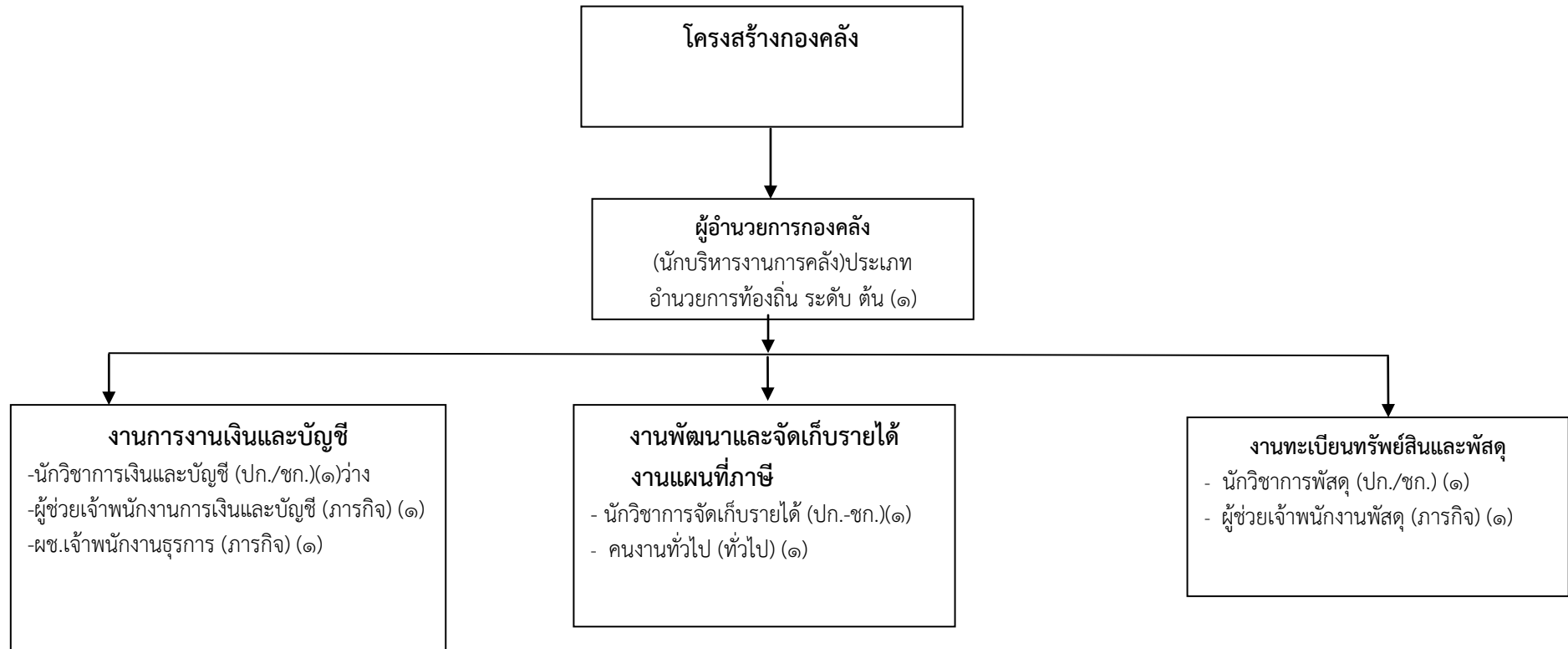
๑๐ . แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๔-๒๕๖๖)

กรอบโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ประเภทสามัญ

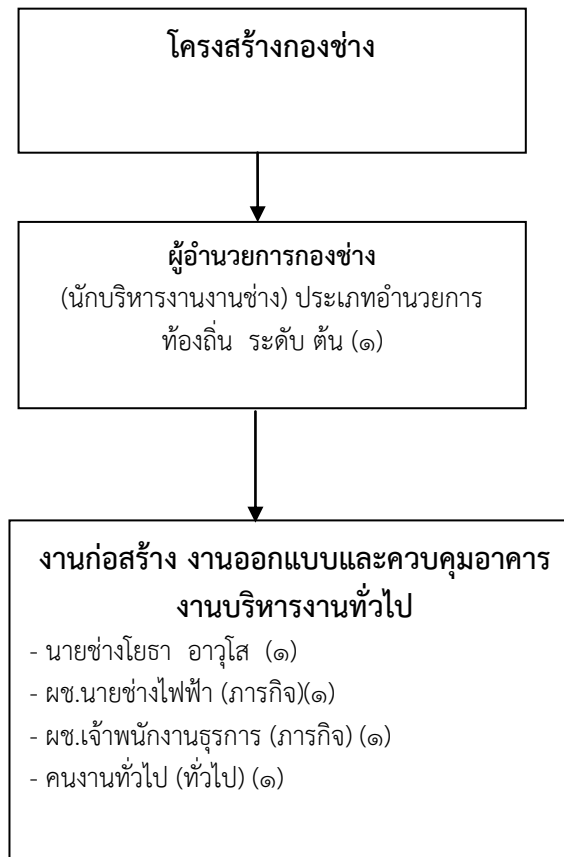




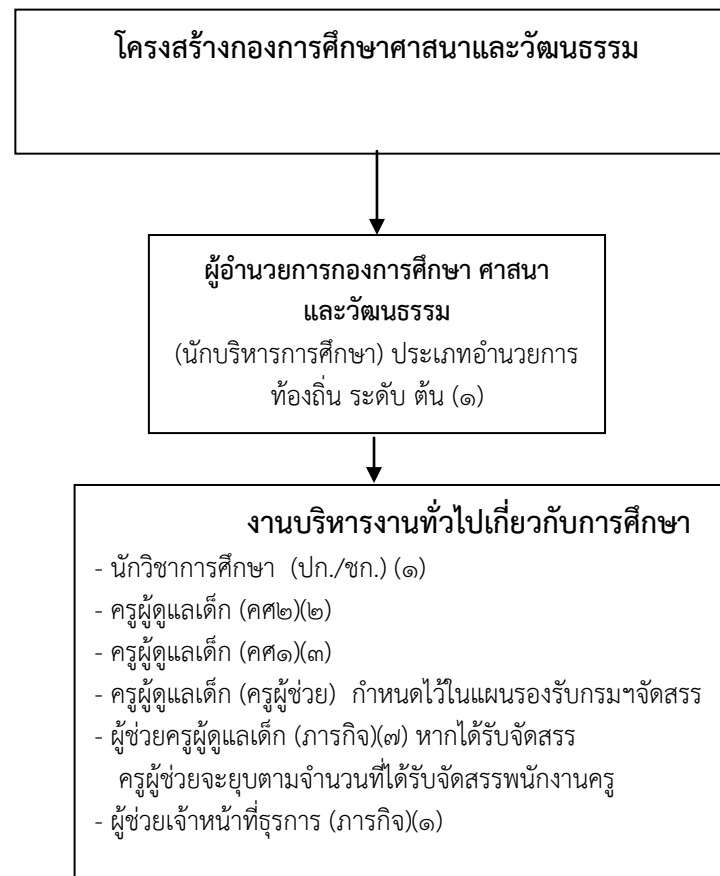
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔	๒	-	๑	๑	-	๓	๔



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๓	๑



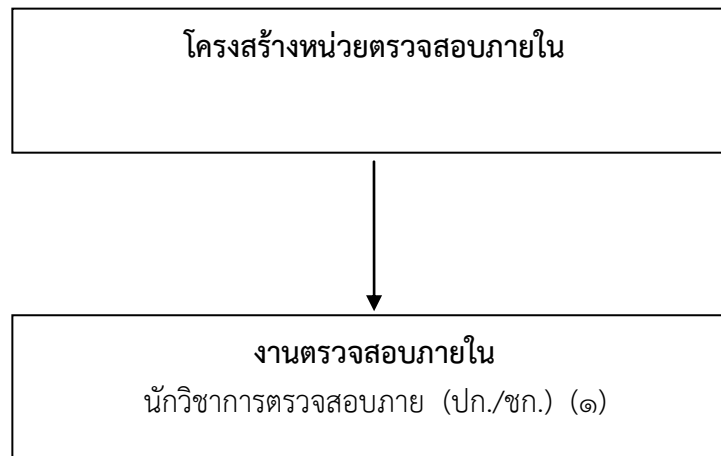
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๑



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน				ปฏิบัติงาน
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๘	-

ครูผู้ดูแลเด็ก ตำแหน่ง ครู คศ.๒ จำนวน ๒ คน

ครูผู้ดูแลเด็ก ตำแหน่ง ครู คศ.๑ จำนวน ๓ คน



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น	หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				หมายเหตุ
๑	นายนิรันดร์ สุวรรณอำไพ	ปริญญาตรี/ รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๙-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.(นัก บริหารงาน อบต.	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๑๙-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.(นัก บริหารงาน อบต.	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๔๗๘๕๖๐	๑๖๘๐๐๐	-	๖๔๖๕๖๐
๒	นายบรรจง ภาวะดี	ปริญญาโท-รัฐ ประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.(นัก บริหารงาน อบต.	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๑๙-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๓๕๖๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๘๑๖๐
	สำนักงานปลัด (๐๑)													
๓	จำเริญวิระพงศ์ สุบุญมา	ปริญญาตรี/รัฐ ประศาสนสร บัณฑิต	๑๙-๓-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑๙-๓-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๖๙๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๑๔๘๐
๔	นางพนมพร แก้วสมบัติ	ปริญญาโท/ รัฐศาสตร มหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑- ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญ การ	๑๙-๓-๐๑- ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญ การ	๓๕๖๑๖๐	-	-	๓๕๖๑๖๐
๕	น.ส.ปิติพรรณ ผ่านสำแดง	ปริญญาตรี/นิติศา สตรบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑- ๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติ การ	๑๙-๓-๐๑- ๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติกา ร	๓๐๕๖๔๐	-	-	๓๐๕๖๔๐
๖	จำเริญอภิชาติ เขียนเสือ	ปวท./สาขา ประกาศนียบัตรนักเรียน จ่าทหารเรือ	๑๙-๓-๐๑-๔๘๐๕- ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๙-๓-๐๑-๔๘๐๕- ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๗๓๑๒๐	-	-	๒๗๓๑๒๐
๗	นายชิษณุพงศ์ สารีพร	ปริญญาโท/รัฐ ประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑- ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญ การ	๑๙-๓-๐๑- ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญ การ	๓๙๖๐๐๐	-	-	๓๙๖๐๐๐
๘	นายสมบุรณ์ พันธออน	ปริญญาโท/รัฐ ประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญ การ	๑๙-๓-๐๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญ การ	๓๔๙๓๒๐	-	-	๓๔๙๓๒๐
๙	พันจำเริญศักดิ์ สีสดี	ปริญญาตรี/รัฐ ประศาสนศาสตร บัณฑิต	๑๙-๓-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญ งาน	๑๙-๓-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญ งาน	๓๑๘๙๖๐	-	-	๓๑๘๙๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ			เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน		หมายเหตุ
๑๐	--	-	๑๙-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	-	-	-	-	-
	-	-	-	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชพ.	-	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชพ.	ปรับปรุงกรอบตามมติ ก.อบต.นพ ที่ ๘/๒๕๖๓				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๑	นายพรทวี สุวรรณะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	ทักษะ	จ.๑	-	พนักงานขับรถยนต์(บรรทุกน้ำ	ทักษะ	-	๑๓๒๔๘๐	-	-	-	๑๓๒๔๘๐
๑๒	นายณัฐภูมิ ปวงศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	ทักษะ	จ.๑	-	พนักงานขับรถยนต์(รถกู้ชีพ)	ทักษะ	-	๑๓๒๔๘๐	-	-	-	๑๓๒๔๘๐
๑๓	นายทรงสิทธิ์ ปวงศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	ทักษะ	จ.๑	-	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง	ทักษะ	-	๑๓๖๕๖๐	-	-	-	๑๓๖๕๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๔	น.ส.ศรีนวล เพชรดีค้าย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	แม่บ้าน	ทักษะ	-	-	แม่บ้าน	ทักษะ	-	๑๐๘๐๐๐	-	-	-	๑๐๘๐๐๐
๑๕	นายเอกลักษณ์ กองแสง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ภารโรง	ทักษะ	-	-	ภารโรง	ทักษะ	-	๑๐๘๐๐๐	-	-	-	๑๐๘๐๐๐
๑๖	น.ส.มธุรดา พิมราช	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	ทักษะ	-	-	คนงานทั่วไป	-ทักษะ		๑๐๘๐๐๐	-	-	-	๑๐๘๐๐๐
๑๗	นายณรงค์พร ชาวอ่อน	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ทักษะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ทักษะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-			๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง (๐๔)														
๑๘	นางนิรมล คิมยะราช	ปริญญาตรี/บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๒๙๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-		๔๗๑๒๔๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๑๙	นางภารุจา สุวรรณศรี	ปริญญาตรี/บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๔๒๗๒๐	-	-	๓๔๒๗๒๐
๒๐	-	-	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕๓๒๐	-	-	๓๕๕๓๒๐
๒๑	นายวัทธิกร เดชชัยพงศ์	ปริญญาตรีนิติศาสตรบัณฑิต	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๘๐๗๒๐	-	-	๑๘๐๗๒๐ ๔๓
พนักงานจ้างตามภารกิจกองคลัง														
๒๒	น.ส.รัชฎาภรณ์ แสนสุภา	ปวช.บัญชี	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	จ.๑	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	จ.๑	๑๔๗๑๒๐	-	-	๑๔๗๑๒๐
๒๓	น.ส.วิลาวรรณ ทศราช	ปวช.บัญชี	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	จ.๑	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	จ.๑	๑๓๗๘๘๐	-	-	๑๓๗๘๘๐
๒๔	น.ส.สาวิตรี มวลปาก	ปวช.บัญชี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	จ.๑	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	จ.๑	๑๔๒๐๘๐	-	-	๑๔๒๐๘๐
๒๕	นางแววตา หามวงศ์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	ทักษะ	-	-	คนงานทั่วไป	ทักษะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘๐๐๐
กองช่าง (๐๕)														
๒๖	นายมงคล วงศ์สิงห์	ปริญญาตรี/บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ	ต้น	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ	ต้น	๓๘๒๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๔๕๖๐
๒๗	นายวันชัย ไตรยราช	ปริญญาตรี/เทคโนโลยีก่อสร้าง	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	๒๘๘๑๒๐	-	-	๒๘๘๑๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๘	นายอดิสร พรไชยา	ปวส.ไฟฟ้ากำลัง	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	จ.๒	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	จ.๒	๑๔๓๕๒๐	-	-	๑๔๓๕๒๐
๒๙	นายสิทธิศักดิ์ ไชยโคตร	ปริญญาตรี/เทคโนโลยีการประมง	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	จ.๒	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	๑๔๗๙๖๐	-	-	๑๔๗๙๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๐	นายธนากร ละมุลมอญ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	ทักษะ	-	-	คนงานทั่วไป	ทักษะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-		๑๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม													
๓๑	นายณรงค์ เสนาคำ	ปริญญาโท/บริหารการศึกษา	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯและวัฒนธรรม	อำนวยการ	ต้น	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯและวัฒนธรรม	อำนวยการ	ต้น	๓๘๙๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑๔๐๐
๓๒	นางสาวลภัสรดา กุลวงษา	ปริญญาตรี/ครุศาสตรบัณฑิต	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติ	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติ	๒๓๓๗๖๐	-	-	๒๓๓๗๖๐
๓๓	นางสุขสันต์ ร้อยเพ็ญ	ปริญญาตรี/ครุศาสตรบัณฑิตปฐมวัย	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	คศ.๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	คศ.๒	-	-	-	-
๓๔	นางบุญชอบ ปาริพันธ์	ปริญญาตรี/ครุศาสตรบัณฑิตปฐมวัย	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	คศ.๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	คศ.๒	-	-	-	-
๓๕	นางสาวเพ็ญศรี ต้องสว่าง	ปริญญาตรี/ครุศาสตรบัณฑิตปฐมวัย	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	คศ.๑	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	คศ.๑	-	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๓๖	นางพัชรภรณ์ ดิยะบุตร	ปริญญาตรี/ครุศาสตรบัณฑิตปฐมวัย	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	คศ.๑	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	คศ.๑	-	-	-	-
๓๗	นางวิจิตรา หามวงศ์	ปริญญาตรี/ครุศาสตรบัณฑิตปฐมวัย	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	คศ.๑	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	คศ.๑	-	-	-	-
๓๘	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-
๓๙	นางราตรี วันนาพ้อ	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๔๐	นางจันทร์เพ็ญดี พระชัยอม	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๔๑	นางสำลี ไกยะฝ้าย	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๔๒	น.ส.ฐิติกานต์ สุวรรณศรี	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๔๓	นางเยาวนุท ปุ่่งคำน้อย	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๔๔	นางพัฒนา ทศราช	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๔๕	นางกชกร นาชัยคุลย์	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๔๖	น.ส.ขวัญฤทัย ขาวพิมพ์	ปวช.บัญชี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	จ.๑	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	จ.๑	๑๓๗๘๘๐	-	-	๑๓๗๘๘๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน													
๔๗	นางสาวมาลาตี ศรีสว่าง	ปริญญาโท/บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๘๙,๔๐๐	-	-	๓๘๙,๔๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อการบ่มเพาะ ปลูกฝัง และเสริมสร้างให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม อุทิศตนในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโคกสูง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะศึกษาพัฒนาตนเอง ภายในระยะเวลาตามแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้เป็นไปตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด เช่น

การปฐมนิเทศ สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครั้งแรก ก่อนรับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล

การฝึกอบรม การศึกษาหรือการดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี การมีส่วนร่วม การปรับปรุง การสร้างจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ประกอบด้วย

- ๑) การยกย่องข้าราชการ /ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- ๒) สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี
- ๓) การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
- ๔) พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการส่วนท้องถิ่นอย่างเข้มข้น
- ๕) เข้าอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และมาตรฐานสากล
- ๖) ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างทุกคนตระหนักถึงกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๗) ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างมีระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลในทุกด้าน
- ๘) เปิดโอกาสให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการพัฒนา
- ๙) การส่งเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้มารับบริการ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จึงให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
 ๒. ต้องยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ประพฤติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 ๕. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยินยอมทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย ด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ
 ๖. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๗. ต้องเป็นผู้ประพฤติตนตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการเป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มความสามารถ
 ๘. ต้องดูแลทรัพย์สินของทางราชการและใช้สอยอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลือง
 ๙. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๑๐. ต้องยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๑๑. ผู้บังคับบัญชาต้องพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้อง
 ๑๒. ต้องเป็นผู้ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมในกัน
 ๑๓. ต้องเป็นผู้ปฏิบัติต่อเพื่อร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
 ๑๔. ต้องเป็นผู้ละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
 ๑๕. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

บันทึกการรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ –สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายจรูญ จันทะแสน	นายก อบต.	จรูญ จันทะแสน	
๒	นายนิรันดร์ สุวรรณอำไพ	ปลัด อบต.	นิรันดร์ สุวรรณอำไพ	
๓	นายบรรจง ภาวะดี	รองปลัด อบต.	บรรจง ภาวะดี	
๔	นางนิรมล คิมยะราช	ผอ.กองคลัง	นิรมล คิมยะราช	
๕	นายมงคล วงศ์สิงห์	ผอ.กองช่าง	มงคล วงศ์สิงห์	
๖	นายณรงค์ เสนาคำ	ผอ.กองการศึกษาฯ	ณรงค์ เสนาคำ	
๗	จำเริญวิระพงศ์ สุขบุญมา	หัวหน้าสำนักปลัด	วิระพงศ์ สุขบุญมา	
๘	นายชิษณุพงศ์ สารีพร	บุคลากร	ชิษณุพงศ์ สารีพร	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อผู้เข้าร่วมประชุมมาพร้อมกันที่ห้องประชุมแล้ว นายจรูญ จันทะแสน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๖ ครบกำหนดใช้
 - ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี

- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา
- นายจรูญ จันทะแสน เรียนปลัด อบต. หัวหน้าส่วน และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน เนื่องจาก แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ จะครบกำหนดใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้ ในวันนี้นักเลยมประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ส่วนรายละเอียดขั้นตอนในการจัดทำเชิญทาง ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงครับ

/นายชิษณุพงศ์...

นายชิษณุพงศ์ สาริพร เรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ท่านปลัด และหัวหน้าส่วนราชการ
ทุกท่านครับ

ด้วย สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดบังคับใช้ใน
วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนฉบับเดิมครบกำหนด เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑
ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังและคู่มือการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

กำหนดให้ “ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่าย
ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง
อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ข้อมูลตำแหน่ง และอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น
ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้ง
จ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงิน
อุดหนุนรัฐบาล

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.
ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง กำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จและนำเสนอ
คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งจะมีผลบังคับใช้
ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ทั้งนี้ให้พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันใน
การกำหนดตำแหน่งว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี
สำหรับแต่งตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี
และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง
๓ ปี โดยเคร่งครัด

กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง
หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี คณะกรรมการข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด) จะตรวจสอบและพิจารณายกเลิกตำแหน่ง

ดังกล่าวยกเว้นตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รายงานให้ กสธ.ดำเนินการสรรหาหรืออยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้กำหนดตำแหน่งไว้ต่อไป

ส่วนขั้นตอนการปฏิบัติก็ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ตามที่ผมได้แนบกับหนังสือเชิญ และร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๒. ประชุมร่วมกันวิเคราะห์หน้าที่และภารกิจ

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

๔. วิเคราะห์วางแผนการใช้กำลังคน

๕. วิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๖. แนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานงาน

๗. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม พนักงานข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น

และพนักงานจ้าง

๘. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่ให้เกิน ร้อย

ละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

๒๕๔๒

๙. ในการคำนวณให้หักเงินอุดหนุนเงินเดือนครู ออกก่อนแล้วค่อยเป็นฐานในการคิด

มาตรา ๓๕ แต่ให้กำหนดตำแหน่งครู ไว้ในแผนด้วยแต่ไม่ต้องคำนวณเงินเดือน

๑๐.ทำรูปเล่มร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ส่งจังหวัดภายในเดือน สิงหาคม ๒๕๖๓

จำนวน ๑ เล่ม

สำหรับกอบอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

- | | |
|------------------------------|-------------------------------------|
| - พนักงานส่วนท้องถิ่น | จำนวน ๑๙ อัตรา |
| ○ มีคนครอง | จำนวน ๑๖ อัตรา |
| ○ รอบบรรจุแต่งตั้ง ๑ ก.ย. ๖๓ | จำนวน ๑ อัตรา (นวก.พัสดุ บัญชีกรมฯ) |
| ○ อัตรารว่าง | จำนวน ๒ อัตรา |
| - พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งครู | จำนวน ๕ อัตรา |
| - พนักงานจ้างภารกิจ | จำนวน ๑๖ อัตรา |
| - พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๖ อัตรา |

รายละเอียดดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย
 - นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
 - ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรรมการ
 - หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ กรรมการ
 - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารส่วนบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเหลืองานการ
ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุ ชื่อและตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ว่า ระยะเวลาในช่วง ๓ ปี ข้างหน้าต้อง กำหนดภารกิจตามกฎหมายจัดตั้ง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจ ตามข้อ ๒ ต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน

- ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็น ข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับ หน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการ เพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลวิเคราะห์ มาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) กำหนดให้นำข้อมูล ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับ รหัสส่วนราชการ ตาม หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลง วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ตามตัวอย่างที่กำหนด
- ทั้งนี้ก่อน ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่ง ที่ว่างและความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงและ ตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า (สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี้ยตำแหน่ง)

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

- การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

- ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนเดิม

๘. เงินประจำตำแหน่ง

- เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการทุกประเภท ที่มีคนครองและเป็นตำแหน่งว่างของแต่ละตำแหน่ง คูณด้วย ๑๒ เดือน

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

- ฐานในการคำนวณประมาณการรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ และ พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อ ก. อบต.จังหวัดนครพนม ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อ ก.อบต.จังหวัดนครพนม เห็นชอบร่างแล้วให้ อบท. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

- กรณี อบท. ประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม เช่น จัดตั้งกองหรือฝ่ายเพิ่มใหม่ ให้ อบท. จัดเตรียมข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งกอง / ฝ่าย หรือหลักเกณฑ์การปรับปรุงระดับตำแหน่ง เสนอ ก.อบต.จังหวัดนครพนมประกอบการพิจารณาด้วย แต่มิให้เสนอในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้ อบท. เสนอเรื่องแยกต่างหากภายหลังได้รับความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณี อปท. มีเหตุความจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ปรับปรุงตำแหน่ง การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ อปท. เสนอขอความเห็นชอบ ต่อ ก.อบต. จังหวัดนครพนม และให้จัดทำประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยระบุ มติ ก.อบต. จังหวัด ครั้งที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใดให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่

๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

- ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณี อปท. ประเมินค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ ก.จ. จ. ก.ท. จ. ก.อบต. จังหวัด แจ้ง อปท. กำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ตามเกณฑ์มาตรฐาน

นายจรูญ จันทะแสน	สำหรับในส่วนประกอบอื่น ๆ ก็คงไว้เช่นเดิม ให้ทางเลขาจัดทำปรับเปลี่ยนส่วนเนื้อหาที่สอดคล้องกับภารกิจ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล เพื่อครอบคลุมภารกิจของหน่วยงาน เรามาพิจารณาการคิดภาระค่าใช้จ่ายและการกำหนดตำแหน่ง ท่านคณะกรรมการมีความคิดเห็นแตกต่างจากนี้บ้างครับ
มติที่ประชุม	เห็นด้วย
นายนิรันดร์ สุวรรณอำไพ	สำหรับการคิดภาระค่าใช้จ่าย ให้ทางเลขาคำนวณตามแนวทางหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ว่าตอนนี้มาตรา ๓๕ เกินร้อยละ ๔๐ หรือยัง หรือว่า อยู่ที่ร้อยละเท่าไร
นายชิษณุพงศ์ สารีพร	สำหรับการภาระค่าใช้จ่ายในมาตรา ๓๕ ซึ่งผมได้คำนวณแนวทางหนังสือสั่งการดังนี้ - ปี ๖๔ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง รวมทั้งเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน จำนวน ๙,๐๖๙,๕๘๐ บาท และประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ % จำนวน ๑,๓๖๐,๔๓๗ บาท รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น ๑๐,๔๓๐,๐๑๗ บาท สูตรคือ รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น คูณ ๑๐๐หาร งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๖๓ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ (๓๓,๘๕๕,๕๐๐ * ๕% = ๑,๖๙๒,๗๗๕ ดังนั้นประมาณการรายจ่ายประจำปี ๖๔ คือ ๓๕,๕๔๘,๒๗๕) ดังนั้น ๑๐,๔๓๐,๐๑๗ คูณ ๑๐๐หาร ๓๕,๕๔๘,๒๗๕ เท่ากับ ๒๙.๓๔% - ปี ๖๕ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง รวมทั้งเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน จำนวน ๙,๓๕๔,๙๔๐ บาท และประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %

จำนวน ๑,๔๐๓,๒๔๑ บาท รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น ๑๐,๗๕๘,๑๘๑ บาท สูตรคือ รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น คูณ ๑๐๐หาร งบประมาณรายจ่ายประจำปี๕๔ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ($๓๕,๕๔๘,๒๗๕ \times ๕\% = ๑,๗๗๗,๕๑๓.๗๕$) ดังนั้นประมาณการรายจ่ายประจำปี ๖๕ คือ ๓๗,๓๒๕,๖๘๘.๗๕) ดังนั้น ๑๐,๗๕๘,๑๘๑ คูณ ๑๐๐หาร ๓๗,๓๒๕,๖๘๘.๗๕ เท่ากับ ๒๘.๘๒%

- ปี ๖๖ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง รวมทั้งเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนจำนวน ๙,๖๔๔,๓๘๐ บาท และประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ % จำนวน ๑,๔๔๖,๖๕๗ บาท รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น ๑๑,๐๙๑,๐๓๗ บาท สูตรคือ รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น คูณ ๑๐๐หาร งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๖๕ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ($๓๗,๓๒๕,๖๘๘.๗๕ \times ๕\% = ๑,๘๖๖,๒๘๔.๔๓$) ดังนั้นประมาณการรายจ่ายประจำปี ๖๖ คือ ๓๙,๑๙๑,๙๗๓.๑๘) ดังนั้น ๑๑,๐๙๑,๐๓๗ คูณ ๑๐๐หาร ๓๙,๑๙๑,๙๗๓.๑๘เท่ากับ ๒๘.๒๙%

- จำเริญวงศ์ สุบุญมา เรียน ท่านนายก ปลัด และหัวหน้าส่วนทุกท่านครับ ถ้าพิจารณาตามการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง แสดงว่าประมาณการค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ๖๔ ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ คือ ๒๙.๓๔% ก็ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี เพราะถ้าถึงร้อยละ ๓๕ ก็จะมีผลกระทบหลายอย่าง ผมขอเสนอเพิ่มเติมกรอบ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ประเภทวิชาการ เพราะปัจจุบันงานด้านบริการสาธารณสุขก็ลงมาท้องถิ่นจำนวนมาก เช่น ในเร็วๆ นี้ก็จะมีตำแหน่งอาสาสมัครบริบาลท้องถิ่น ซึ่งมาเข้ามาทำหน้าที่เกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุภาวะไร้ที่พึ่งพิง การป้องกันการแพร่ระบาดของโรค โดยเฉพาะปีนี้ มีไวรัสโคโรนา ๑๙ ใช้เลือดออก แต่ทาง อบต.เรายังขาดเจ้าหน้าที่โดยตรงที่จะเข้ามากำกับดูแลในเรื่องต่าง ๆ นี้ เพื่อความคล่องตัวในการบริการและสามารถสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ครับ
- นายบรรจง ภาวะดี เรียนท่านนายก ปลัด และหัวหน้าส่วนทุกท่าน ครับ ผมเห็นด้วยอย่างยิ่งนะครับ สำหรับที่จะเพิ่มกรอบตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ซึ่งจะมาดูแลด้านงานบริการสาธารณสุข ถึง ตำบลเราจะมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแต่ก็ต้องมีเจ้าหน้าที่ของเราเพื่อกำกับดูแลและประสานงานกันโดยตรงสำหรับสายงานวิชาชีพเฉพาะครับ
- นายนิรันดร์ สุวรรณอำไพ แต่ก่อนอื่นเราก็ต้องมาพิจารณาภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นด้วยว่าหากเรากำหนดกรอบเพิ่ม จะกระทบมากน้อยเพียงไร
- นายชิษณุพงศ์ สารีพร สำหรับภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ณ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ถ้ารวมกรอบตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ก็จะอยู่ที่ร้อยละ ๓๐.๔๘
- นายจรรุญ จันทะแสน ลำดับต่อไปให้คณะกรรมการพิจารณาการคิดคำนวณตามที่เลขา ฯ ได้นำเสนอว่าควรเพิ่มเติมอะไรหรือจะปรับลดอะไร หรือเห็นด้วยกับการคิดภาระค่าใช้จ่ายที่ทางเลขา ฯ นำเสนอ
- มติที่ประชุม เห็นด้วยตามที่เสนอ คือ กำหนดกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. ประเภทวิชาการ

นายจรูญ จันทะแสน ลำดับต่อไป เชิญท่านปลัด

นายนิรันดร์ สุวรรณอำไพ สำหรับตำแหน่งที่ว่าง ๒ อัตรา คือ นักวิชาการเงินและบัญชี ห้ามเปลี่ยนแปลงเพราะ
รอกกรม ฯ จัดสรรให้ ส่วนตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ว่างเดิม และไม่ติดให้กรม ฯ สรร
หา ควรยุบเลิก เนื่องจากเราได้นักวิชาการพัสดุมาช่วยทำงานแล้ว เพื่อเป็นการลดภาระ
ค่าใช้จ่าย เพราะตอนนี้ก็ถือว่าเราได้ตำแหน่งที่ค่อนข้างครบ เพียงแต่แล้วยังมีบาง
ตำแหน่งที่ยังขาดคนทำงาน คือ ตำแหน่งที่ว่าง แต่ก็มีรอกกรมส่งเสริม ฯ จัดสอบแข่งขัน
แล้วบรรจุเท่านั้นแต่ก็ปรับเกลี่ยคนทำงานที่มีอยู่ในปัจจุบันทำงานแทนตำแหน่งที่ว่าง

นายจรูญ จันทะแสน มีท่านใดจะเพิ่มเติมเรื่องไหนอีกหรือเปล่าครับ หรือ ถ้าไม่มีท่านใดเสนอ อีก ผมขอมติ
ที่ประชุม

มติที่ประชุม เห็นชอบปรับลด (ยุบเลิก) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง

นายจรูญ จันทะแสน ลำดับต่อไปการกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
โคกสูง

นางนิรมล คิมยะราช เรียนท่านนายก ปลัด และคณะกรรมการทุกท่าน แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วน
ท้องถิ่น เสริมสร้างหลัก ธรรมาภิบาล ปลุกฝัง ให้มีการเรียนรู้ เพิ่มพูนความรู้ใหม่
ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม การมีส่วนร่วม และปรับปรุงงานในหน้าที่
ของตนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ในการปฏิบัติหน้าที่ ทุกเดือน การเข้าฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ การเข้าร่วมประชาคม
หมู่บ้าน การยกย่องพนักงานส่วนตำบลที่ประพฤติปฏิบัติดี มีความโปร่งใส การสร้าง
องค์กรให้มีการสุจริตธรรมมีศักดิ์ศรี การศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคม
อาเซียน ด้วย และรายละเอียดด้านอื่น ๆ ก็ควรจะเพิ่มเติมตามความเหมาะสม

นายจรูญ จันทะแสน มีท่านอื่นที่จะเพิ่มเติมอะไรอีกหรือเปล่าครับ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม มีมติเป็นเอกฉันท์ให้จัดทำแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโคกสูงตามข้อเสนอ
ท่านผู้อำนวยการคลัง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย

นายจรูญ จันทะแสน สำหรับต่อไป การประกาศคุณธรรม จริยธรรม พนักงานส่วนตำบลโคกสูง เพื่อเป็น
แนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนในการทำงาน

นายนิรันดร์ สุวรรณอำไพ การประกาศคุณธรรม จริยธรรม ตามประกาศเดิมเราก็ดีแล้วและควรจะเพิ่มเติมคือ
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ มี
อัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ บริการด้วยความสุภาพและมีน้ำใจให้กัน ยึดมั่นใน
ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

นายจรูญ จันทะแสน มีท่านใดจะเพิ่มเติมอะไรอีกครับ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม มีมติเป็นเอกฉันท์ ให้ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มเติม จากฉบับเดิม ตาม
ข้อเสนอท่านปลัด ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

นายจรรุญ จันทะแสน การประชุมในวันนี้ได้ข้อสรุปที่เป็นเอกฉันท์ ก็ต้องขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุม
ขอปิดประชุมเพียงแค่นี้ โชคดีครับ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

ลงชื่อ ชิชณพงค์ สารีพร ผู้จัดรายงานการประชุม
(นายชิชณพงค์ สารีพร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ จรรุญ จันทะแสน ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายจรรุญ จันทะแสน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยหนังสือ สำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และ มติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายจตุรนต์ จันทะแสน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

พิมพ์/ทวน.....
เจ้าหน้าที่.....
ปลัด อบต.....



ที่ นพ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๕๗/๕

รับเลขที่ 40๕๖
วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๓

ศาลากลางจังหวัดนครพนม
ถนนอภิบาลบัญชา นพ ๔๘๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนครพนม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งนี้ สามารถสืบค้นมติ ก.อบต.จังหวัดนครพนม ได้ทางเว็บไซต์ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม www.npmlocal.go.th หัวข้อ “ข่าวสารสลง.นพ.” เมนู “มติคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม” รายละเอียดปรากฏตามสรุปมติที่ประชุมที่ส่งมาพร้อมนี้

เพื่อให้การดำเนินการตามมติที่ประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จังหวัดนครพนมจึงขอให้อำเภอแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่มีการโอนและการแต่งตั้ง เมื่อมีคำสั่งให้โอนหรือแต่งตั้งแล้ว ให้รายงานคำสั่งพร้อมสำเนาทะเบียนประวัติให้จังหวัดทราบด้วย เพื่อจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป อนึ่ง กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีเรื่องจะนำเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดนครพนม ให้จัดส่งเอกสารพร้อมแสดงรายละเอียดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครพนม ภายในวันที่ ๑๕ ของเดือน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

เรียน นายอำเภอปลาปาก
- กิ่งอำเภอวังยาง
- ปลัดอำเภอ กิ่ง ออ.ทุกหมู่

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชาย ขำนิ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม ว่าที่ ร.ต.

(ภูมิศักดิ์ ขำปู่)
นายอำเภอปลาปาก

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
(นายเชิดพันธ์ ผลวิเชียร)
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ)
โทร. ๐-๔๒๕๑-๕๖๓๓ ต่อ ๑๒

บัญชีแนบท้ายสรุปมติ ก.อบต.จังหวัดนครพนม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓
 ให้ความเห็นชอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)								
สำนักปลัด อบต. (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๖	๑๖	๑๖	+๑	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กส.สอบ
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบ
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑							
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-๑	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๖	๔๖	๔๖	๔๖	-	-	-	

หมายเหตุ หากมีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ภายหลังจาก
ก.อบต.เห็นชอบแล้ว ต้องรายงานให้นายกทราบและประกาศปรับปรุง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทันที เป็นการปรับปรุงครั้งที่

.....

