



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
งานกาเจ้าหน้าที่ โทร ๐-๔๒๕๓-๐๖๒๘

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.	๔๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๕

ภาคผนวก

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ภาพถ่าย

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วย สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ แจ้งว่า การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด และหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ที่ นพ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๘๐ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรงรัดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยให้ส่งสำเนาแผนดังกล่าวพร้อมรายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้จังหวัดนครพนม (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม) จำนวนแห่งละ ๓ ชุด ภายในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม 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. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง กำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ให้พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับแต่งตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาอุปเลขและนำเสนอให้จังหวัด จะตรวจสอบและพิจารณาอุปเลขตำแหน่งดังกล่าวยกเว้นตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รายงาน ให้ กสธ.ดำเนินการสรรหาหรืออยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้กำหนดตำแหน่งไว้ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยอาศัยระเบียบที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

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

๑.๓ หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอปลาปาก ที่ นพ ๐๐๒๓.๑๓ /๑๓ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ตามประเภทตำแหน่ง (ระบบ แห่ง) และบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง เดิมสำหรับใช้เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งใหม่

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

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

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๘ หนังสือ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ นพ ๐๐๒๓.๑๔/ว ๒๗๖ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การประชุมเพื่อซักซ้อมแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑.๙ หนังสือ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ นพ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๓๘๔ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑.๑๐ หนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑.๑๑ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบต่ออย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

๒.๑.๘ เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ

๒.๑.๙ เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 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 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานด้าน 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.๒๕๖๔-๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ซึ่งประกอบไปด้วย

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงหรือผู้รักษาราชการแทน	เป็นประธานกรรมการ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงหรือผู้รักษาราชการแทน	กรรมการ
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงหรือผู้รักษาราชการแทน	กรรมการ
ผู้อำนวยการกองคลังหรือผู้รักษาราชการแทน	กรรมการ
ผู้อำนวยการกองช่าง หรือผู้รักษาราชการแทน	กรรมการ
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมหรือผู้รักษาราชการแทน	กรรมการ
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้รักษาราชการแทน	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 นโยบายผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงเพื่อให้ทราบว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓.๒ บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การ พัฒนาและกฎหมาย โดยให้วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและคาดว่าจะมีการกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากการเก็บสถิติ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยังงานต่อ สภามงคลปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วน ราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็น ประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณ งานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวน เต็มได้

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 การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มี คุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์ สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับ หน้าที่ความรับผิดชอบหลักดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล การบริการสาธารณะ การบันทึกข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศ ฯลฯ

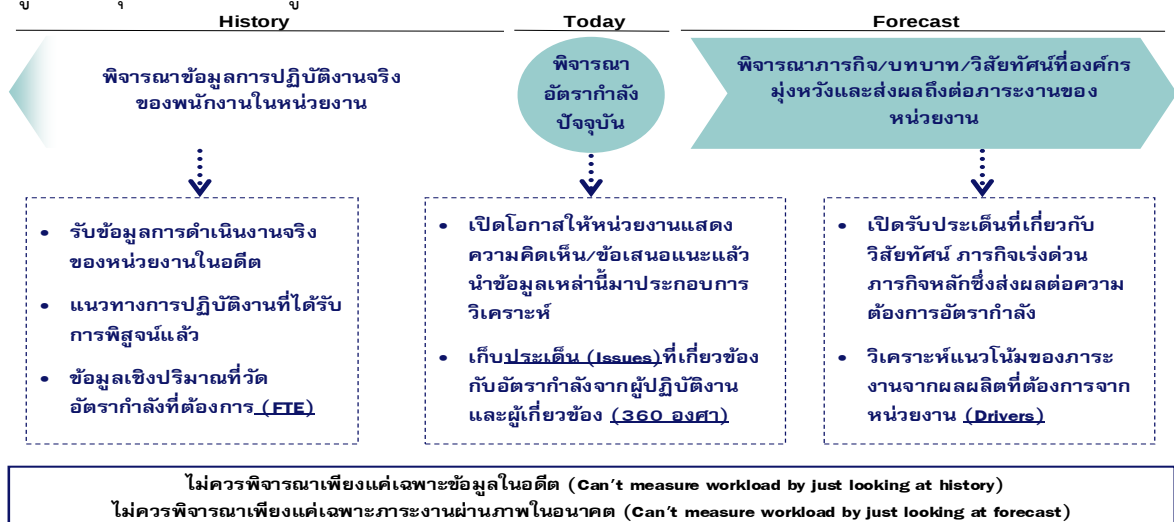
กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ งานแผนที่ภาษี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา งานประปา และโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ตามมาตรฐานกำหนดของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงความรู้

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ฯ ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การงานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรม งานกีฬา นันทนาการ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา งานศึกษาไม่กำหนดระดับ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ตามมาตรฐานกำหนดของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงความรู้

๓.๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

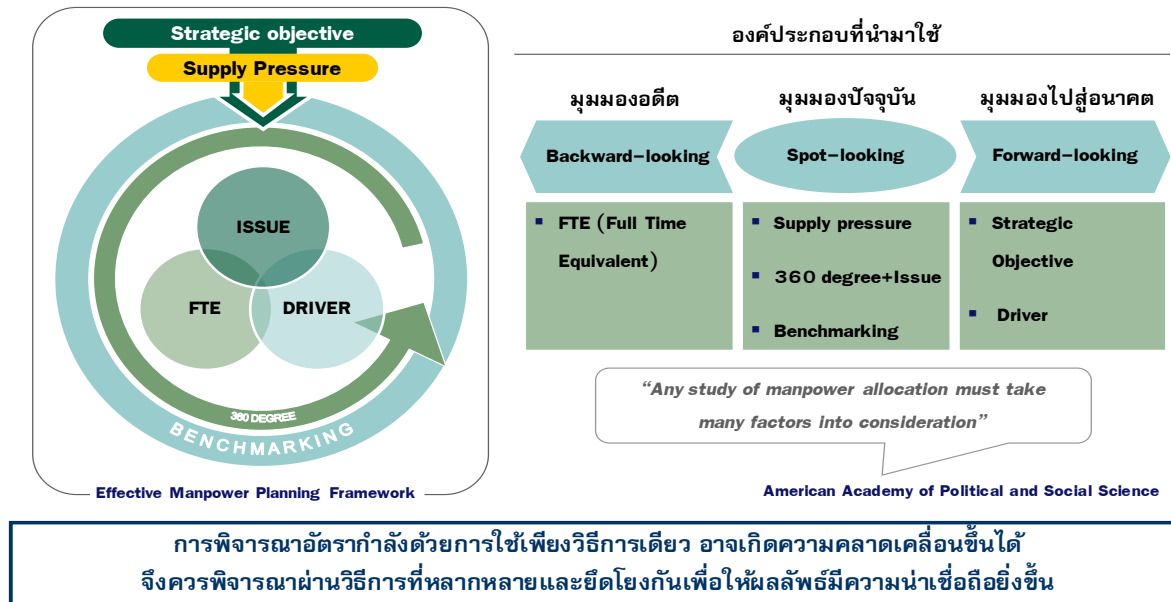
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ

American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



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 หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด รับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การพิจารณาทำความเห็น 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

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

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล โคนสูง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระเจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง (การตรวจประเมิน LPA)

กระเจกด้านที่ 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 ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

■ **ประเด็นเรื่องการเกื้อหนุนอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกื้อหนุนอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุง และกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ที่อยู่ใกล้เคียงพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน
ระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

ลำดับ	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง			ลำดับ	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง		
	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลัง	หมายเหตุ		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลัง	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)	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	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อส.	๑	
๗	นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑		๗	นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ ชก.	๑		๘	เจ้าพนักงานธุรการ ชก.	๑	
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	๑		๙	นักพัฒนาชุมชน ชพ.	๑	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	๑		๑๐	นิติกร ชก.		
				๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	

	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๓		๑๒	พนักงานขับรถกู้ชีพ	๑	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑		๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	
๑๒	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			๑๔	คนสวน	๑	
๑๓	แม่บ้าน	๑		๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	
๑๔	ภารโรง	๑					
	คนงานทั่วไป	๑					
	<u>กองคลัง</u>				<u>กองคลัง</u>		
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นัก บริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑		๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นัก บริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	๑		๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	
๑๗	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑		๑๘	นักวิชาการพัสดุ ชก.	๑	
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑		๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	๑	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง.	๑	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑		๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑					
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๒๒	คนงานทั่วไป	๑					
	<u>กองช่าง</u>				<u>กองช่าง</u>		
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงาน ช่าง ระดับต้น)	๑		๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นัก บริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	
๒๔	นายช่างโยธา อาวุโส	๑		๒๓	นายช่างโยธา อส.	๑	
				๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑		๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑					
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๒๗	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	๑					
๒๘	คนงานทั่วไป	๑					
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</u>				<u>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</u>		
๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น)	๑		๒๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นัก บริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	
๓๐	นักวิชาการศึกษา ปก.	๑		๒๗	นักวิชาการศึกษา ชก.	๑	
๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๒	๑		๒๘	ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๒	๒	
๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑	๓		๒๙	ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑	๕	
๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย	๑			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๗		๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑					
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>				<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>		

๓๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑		๓๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	
	รวม	๔๗ อัตรา			รวม	๓๘ อัตรา	

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง และองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ก็ต้องมีการเพิ่มกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจ สำหรับส่วนราชการที่ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อให้สามารถดำเนินงานต่างๆ ได้สำเร็จตามเป้าประสงค์ แต่มีบางส่วนราชการที่มีบุคลากรจำเป็นต้องปรับลดตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อน และเพิ่มตำแหน่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ให้มีความคล่องตัวเพิ่มขึ้นต่อไป รวมถึงจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง ส่วนมากจะเป็นตำแหน่งสายงาน บริหาร และสายอำนวยการ ที่ต้องรอให้ กสธ.กรมส่งเสริมได้ดำเนินการสอบแข่งขันให้ และสายงานผู้ปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้ร้องขอกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันให้ และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๔ การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การนำผลการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้

กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของคนในเขตตำบลโคกสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับตำแหน่งต่างๆ จำนวนตำแหน่ง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวและมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะ

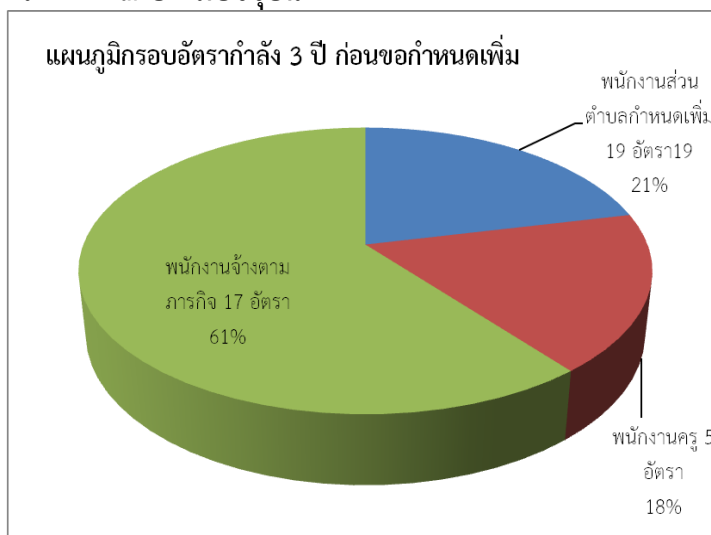
งานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณสมบัติปริญญาตรีขึ้นไป
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี

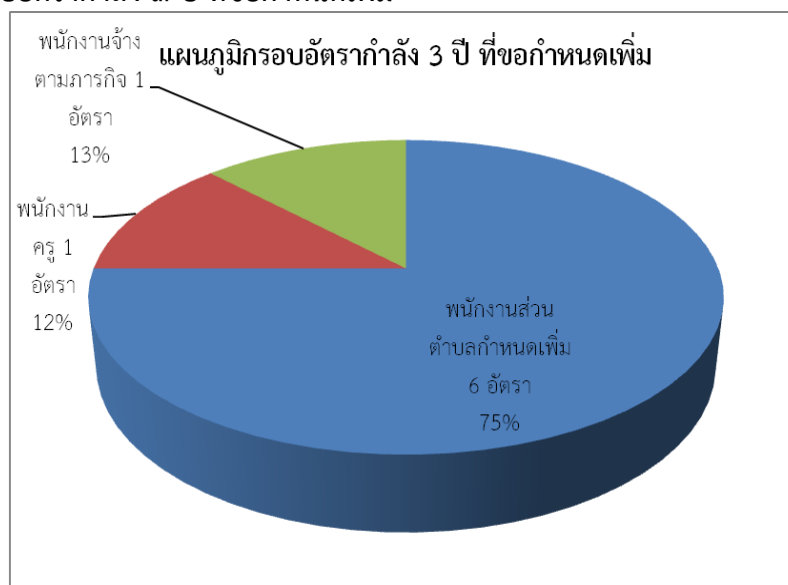
พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานสนับสนุน งานที่กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง มี ๓ ประเภท คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พนักงานจ้างทั่วไป แต่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภท สามัญ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

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

แผนภูมิแสดงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ที่มีปัจจุบัน



แผนภูมิแสดงกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ที่ขอกำหนดเพิ่ม



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

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้คิดเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา 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 เพื่อสะดวกในการบริหารงานและสามารถดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง 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
- ๑.๖ ปัญหาสิ่งก่อสร้างที่ขาดคุณภาพ อายุการใช้งานน้อย

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ราคาผลผลิตทางการเกษตร หรืออุตสาหกรรมในพื้นที่ราคาตกต่ำ
- ๒.๒ การผลิตสินค้าและผลผลิตทางการเกษตร ขาดตลาดรองรับ
- ๒.๓ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอประกอบอาชีพเกษตรกรรม
- 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 เครื่องใช้ในงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์และความต้องการไม่เพียงพอ
- ๔.๕ บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือ ขาดกลยุทธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย
- ๔.๖ การให้บริการอาจยังไม่สัมพันธ์กับความต้องการของประชาชนที่แท้จริง
- ๔.๗ ความแตกแยกภายในชุมชนระหว่างผู้นำกับประชาชน
- ๔.๘ การรับทราบข้อมูลข่าวสารที่อาจคาดเคลื่อนจากความเป็นจริง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาการเผาป่า และการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า
- ๕.๒ ปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ปัญหาการทิ้งขยะมูลฝอยไม่เป็นที่
- ๕.๔ ปัญหาการระบายน้ำเสียภายในหมู่บ้าน
- ๕.๕ ปัญหาห้วยหนองคลองบึง ตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก และเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภคได้น้อย
- ๕.๖ การใช้สารเคมีเพื่อการเกษตรมากเกินไปจนก่อให้เกิดผลกระทบต่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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 สถานศึกษามีเวลาให้การศึกษาต่ำกว่ามาตรฐานที่ควรจะเป็นมุ่งเน้นการประเมินองค์รรมากกว่า เน้นนักเรียน
- ๗.๓ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๗.๔ การขาดโอกาสในการเข้าศึกษา
- ๗.๕ เด็กและเยาวชนขาดการเอาใจใส่ขนบธรรมเนียมและประเพณี
- ๗.๖ ขาดการปลูกฝังสืบทอดความรู้สู่คนรุ่นหลัง และถือว่าสิ่งเหล่านี้ล่าช้าไม่ทันสมัย

๘. 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 จัดให้มีส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ๔.๓ สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับพี่น้องประชาชนในการดำเนินงานต่าง ๆ
- ๔.๔ จัดให้มี เครื่องมือ เครื่องใช้ ในสำนักงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์และความต้องการของประชาชนอย่างเพียงพอ
- ๔.๕ ให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือกลยุทธ์บริหารและให้บริการเพื่อจะได้บรรลุเป้าหมาย
- ๔.๖ การให้บริการต้องสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนที่แท้จริง
- ๔.๗ สร้างความเข้าใจให้กับประชาชนในหมู่บ้านระหว่างผู้นำกับประชาชน

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ สร้างความเข้าใจของปัญหาที่เกิดจากการเผาป่า และการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า
- ๕.๒ รมรงค์ให้อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ จัดให้มีที่ทิ้งขยะมูลฝอย และกำจัดที่ถูกต้องวิธีพร้อมให้ความรู้ด้านการรักษาความสะอาด
- ๕.๔ สร้างราระบายน้ำภายในหมู่บ้าน
- ๕.๕ ขุดลอกห้วยหนองคลองบึง ที่ตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้สามารถระบายน้ำได้สะดวก และสามารถเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภคได้เพียงพอ
- ๕.๖ ให้ความรู้ความเข้าใจของผลกระทบในการใช้สารเคมีเพื่อการเกษตรที่มากเกินไปจนเป็น

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ รมรงค์กำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ลูกน้ำยุงลาย สาเหตุของการป่วยเป็นไข้เลือดออก
- ๖.๒ สร้างความเข้าใจในการดูแลสุขภาพของตนเองและคนรอบข้าง
- ๖.๓ จัดให้มีแหล่งข้อมูลด้านสาธารณสุข อนามัยแม่และเด็ก
- ๖.๔ จัดให้มีบริการพิเศษสำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ เด็ก สตรี และหญิงมีครรภ์
- ๖.๕ รมรงค์ให้มีการรักษาความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยของสภาพแวดล้อมภายในหมู่บ้าน

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ จัดให้มีสถานศึกษาครอบคลุมในทุกพื้นที่และจัดหาวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และบุคลากรให้เพียงพอ
- ๗.๑ สร้างสถานศึกษาที่คุณภาพและมีมาตรฐาน
- ๗.๓ จัดให้มีแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๗.๔ ให้ทุกคนได้รับโอกาสในการเข้าศึกษาเท่าเทียมกัน

๗.๕ ปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนหันมาเอาใจใส่อนุรักษ์ขนบธรรมเนียมและประเพณี

๗.๖ จัดให้มีกลุ่มรื้อ ปรารักษ์ถ่ายทอดความรู้ความชำนาญในแต่ละสาขาอาชีพในสถานศึกษา

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมกันแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา กันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนา เยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนา อาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดย ส่วนรวม

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 อุปสรรค ในการ ดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอก่อน 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 การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (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) การจัดให้มีพิธีกรรมและหोजดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ซึ่งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติกำลังดำเนินการยกประกอบด้วย วิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติที่คนไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกัน รวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะซึ่งเป็นแนวทาง ทิศทาง และวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนต้องมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือ ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังอำนาจแห่งชาติ อันได้แก่ การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา การทหารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติ ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องตอบสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคม และการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและ

อาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาวและกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “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 ๑๓

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกาศใช้วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา การพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓

ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทาย ที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นจะต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัด ของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของ บริบททั้งจากภายนอกและภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาส ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงทีด้วยเหตุนี้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ **พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน”** ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกา

จะพัฒนาตนเองได้อย่าง เต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของ การพัฒนาจำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑ การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่ มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับ โลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อ การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้ง ให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในเชิงรายได้พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง และผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจ และจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน ของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

๔ การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อมลพิษ ควบคู่ไปกับ การผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถ ในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุ เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ๒๕๖๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิ เป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘

๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง ภายใต้อิทธิพลของภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ กลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของ ภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

หมวดหมู่การพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใด เรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมวดหมู่การพัฒนา จำนวน ๑๓ หมวดหมู่ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อน ประเด็นการ

พัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจ สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมวดหมู่ทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมวดหมู่ที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญ ของภูมิภาค

หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรม ดิจิทัลของ

อาเซียน

มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถ แข่งขัน
ได้

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและเปลี่ยนแปลง

สภาพภูมิอากาศ

มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

ความเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่การพัฒนา กับเป้าหมายหลักแสดงไว้ในแผนภาพที่ โดยหมวดหมู่ การพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมการพัฒนาดังแต่ในระดับต้นน้ำจนถึง ปลายน้ำ และสามารถนำไปสู่ผลพัฒนาทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไปพร้อมๆ กัน ทำให้หมวดหมู่แต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ นอกจากนี้ การพัฒนา ภายใต้อะไรๆ ไม่ได้แยกขาดจากกัน แต่มีการสนับสนุนหรือเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน

ความเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่การพัฒนา กับเป้าหมายหลัก



Activate Wind
Go to PC settings t

ที่มา: https://www.nesdc.go.th/download/Plan๑๓/Doc/Plan๑๓_Final.pdf

ที่มา: <https://www.bangkokbiznews.com/business/economic/๑๐๒๘๔๗๒>

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

๑ วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

“ตำบลน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจพอเพียง อยู่เคียงธรรมชาติ ฉลาดใช้ภูมิปัญญา พัฒนาท้องถิ่น”

๒ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของตำบลโคกสูง ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วัตถุประสงค์

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

เป้าหมาย

- เด็กเล็กและนักเรียนในพื้นที่ มีพัฒนาการในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
- ประชาชนมีสถานที่/มีการออกกำลังกายมากขึ้น

- ผู้สูงอายุ, ผู้พิการ มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
- ชนบทธรรมนิยมประเพณี วันสำคัญทางศาสนาคงอยู่ คู่สังคมตลอดไป
- บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

- สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้ออาหารเสริมนม/อาหารกลางวัน
- ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬา
- สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ/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
- เพื่อให้ประชาชนมีแหล่งน้ำสำหรับทำการเกษตร
- เพื่อให้พื้นที่ มีระบบระบายน้ำที่มีประสิทธิภาพ
- เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล
- มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

แนวทางการพัฒนา

- 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 และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ไว้ดังนี้

- นโยบายเร่งด่วน
- นโยบายหลัก

โดยมีแนวทางในการพัฒนาตามนโยบายแต่ละด้าน ดังนี้

๑.นโยบายเร่งด่วน

๑.๑ ส่งเสริมการรักษาและแก้ไขสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น โดยการก่อสร้างمرุเผาศพแทนการเผา ศพแบบกลางแจ้งหรือกองฟอน ณ จุดบ้านโคกสูง และบ้านม่วง

๑.๒ ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำสำหรับครัวเรือนและการเกษตร เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน ให้กับพี่น้องประชาชนในตำบลโคกสูง ในแต่ละหมู่บ้าน

๑.๓ ผลักดันการกระจายเสียงแจ้งข่าวโดยการก่อสร้างแบบเสียงตามสายให้ประชาชนได้รับ ข่าวสารได้อย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๑.๔ ผลักดันส่งเสริมซ่อมแซมถนนลูกรัง โดยเกรตให้เรียบเพื่อความปลอดภัยในการสัญจร ของถนนทุกสาย

๑.๕ ก่อสร้างและซ่อมแซมถนน คสล. ที่ชำรุด และถนนในหมู่บ้านที่ยังเป็นถนนลูกรังอยู่ใน ปัจจุบันให้สามารถสัญจรได้แบบสะดวก ปลอดภัย ไร้มลพิษจากฝุ่นควัน

๑.๖ ก่อสร้างรางระบายน้ำแบบไรท่อ เพื่อป้องกันกลิ่นเหม็น น้ำท่วมขังในถนน และแก้ไข ปัญหาอุทกภัยของทุกชนิด ในทุกหมู่บ้าน

๑.๗ ติดตั้งไฟส่องสว่างริมถนนในจุดเสี่ยงแต่ละหมู่บ้าน เพื่อให้ผู้สัญจรไป-มาได้สะดวก ปลอดภัย

๑.๘ ก่อสร้างบล็อกคอนเวิร์ส หรือวางท่อ คสล. เพื่อทดแทนทางข้ามเดินที่เป็นไม้และชำรุด

๑.๙ ติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดเสี่ยงของตำบล เพื่อเฝ้าระวังเหตุต่าง ๆ

๒. นโยบายหลัก

๒.๑ นโยบายด้านเศรษฐกิจ

๒.๑.๑ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพทุกกลุ่ม เช่น กลุ่มทอผ้า

๒.๑.๒ ส่งเสริมอาชีพให้มีรายได้เพิ่มขึ้นด้วยการลดรายจ่าย

๒.๑.๓ ส่งเสริมการทำปุ๋ยจากเศษอาหารเพื่อลดการใช้ปุ๋ยเคมี

๒.๑.๔ ส่งเสริมให้มีสวนสาธารณะ และแหล่งท่องเที่ยว

๒.๒ นโยบายด้านสังคม

- ๒.๒.๑ ส่งเสริมสภาเด็กและเยาวชน (กิจกรรมถนนเด็กเดิน)
- ๒.๒.๒ ส่งเสริมกิจกรรมของกลุ่มพัฒนาสตรีตำบลโคกสูง
- ๒.๒.๓ ส่งเสริมกิจกรรมและการอยู่ร่วมกันอย่างไม่เป็นภาระต่อสังคมของผู้สูงอายุ
- ๒.๒.๔ ส่งเสริมกิจกรรมของกลุ่มคนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๒.๕ ส่งเสริมงานบริการด้านบรรเทาสาธารณภัย (อปพร.) บริการกู้ชีพกู้ภัยตลอด ๒๔ ชั่วโมง
- ๒.๒.๖ ส่งเสริมกิจกรรมและสนับสนุนงบประมาณให้กับ อสม. ในการอบรมและในการป้องกันควบคุมโรค

๒.๓ นโยบายด้านการศึกษา

- ๒.๓.๑ สนับสนุนกิจกรรมและงบประมาณกับโรงเรียนในเขตตำบลโคกสูงทุกแห่ง
- ๒.๓.๒ จัดการศึกษาระดับปฐมวัยให้มีคุณภาพ
- ๒.๓.๓ สนับสนุนเด็กเรียนดีแต่ด้อยโอกาสให้ได้ศึกษาต่อ
- ๒.๓.๔ สนับสนุนโครงการโปรตีนสู่เด็กในโรงเรียน

๒.๔ นโยบายด้านสุขภาพ อนามัยและสิ่งแวดล้อม

- ๒.๔.๑ ส่งเสริมการออกกำลังกาย
- ๒.๔.๒ ส่งเสริมให้เด็กได้รับโปรตีนเพียงพอตั้งแต่วัยในครรภ์
- ๒.๔.๓ ส่งเสริมการบริการจัดการความสะอาดในชุมชนอย่างเหมาะสม
- ๒.๔.๔ ส่งเสริมโครงการหน้าบ้านสวยหลังบ้านสวน
- ๒.๔.๕ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยให้กับคนทุกกลุ่มทุกวัย

๒.๕ นโยบายด้านวัฒนธรรม

- ๒.๕.๑ ส่งเสริมประเพณีไทยและประเพณีจังหวัดนครพนม เช่น งานลอยกระทง งานแห่เทียน งานเข้าพรรษา งานไหลเรือไฟ ประเพณีสงกรานต์
- ๒.๕.๒ ส่งเสริมกิจกรรมและงบประมาณสภาวัฒนธรรมตำบลโคกสูง
- ๒.๕.๓ ส่งเสริมกิจกรรมและงบประมาณประเพณีท้องถิ่น เช่น บุญกฐิน ผ้าป่า ผีหมอเหยา บุญกองข้าว เลี้ยงปูตา (ประเพณีท้องถิ่นตำบลโคกสูงที่ได้รับอนุมัติจากผู้ว่าราชการ จังหวัดนครพนมแล้ว)
- ๒.๕.๔ ส่งเสริมกิจกรรม และ MOU ร่วมกับวัด โรงเรียน เพื่อพัฒนาไปในแนวทางที่ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน ให้ทันกับยุคสมัย

๒.๖ นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๒.๖.๑ ผลักดันก่อสร้าง ซ่อมแซมถนนทุกชนิด สะพาน ให้อยู่ในสภาพที่ดีปลอดภัยในการสัญจร
- ๒.๖.๒ ผลักดันก่อสร้าง ซ่อมแซม ขยายเขตประปา ให้ครอบคลุมทุกครัวเรือนครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
- ๒.๖.๓ ผลักดันขยายเขตไฟฟ้า และไฟส่องสว่างสาธารณะริมถนนตามความเดือดร้อนจำเป็น

การพัฒนาท้องถิ่นด้านอื่นๆ ตามอำนาจหน้าที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ งานด้านการคมนาคมและการขนส่ง นำข้อมูลสภาพเส้นทางคมนาคม ทั้งทางและทางน้ำในพื้นที่มาประกอบการวางแผน รวมถึงถนนท้องครบกพร่องส่วนท้องถิ่น ควรดำเนินการลงทะเบียนทางหลวงท้องถิ่นให้เป็นปัจจุบัน เพื่อมีข้อมูลทางหลวงท้องถิ่น โดยระบุพิกัดที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ และทราบว่าถนนสายใดอยู่ในสภาพใด และจำเป็นต้องปรับปรุงซ่อมแซมเมื่อใด เพื่อกำหนดไว้เป็นแผนงานโครงการในแผนพัฒนาสามปี

๑.๒ งานด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เพื่อป้องกันน้ำท่วม ในฤดูน้ำหลาก และการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง ให้สำรวจข้อมูลแหล่งน้ำ และอายุการใช้งานของแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภค บริโภค เพื่อวางแผนบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมในแผนพัฒนาฯ

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑ งานด้านสวัสดิการสังคม

(๑) การส่งเสริม การพัฒนาผู้สูงอายุให้ได้รับเบี้ยยังชีพในปัดต่อไปอย่างทั่วถึง โดยมีการจัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเพื่อการคาดการณ์จำนวนของผู้สูงอายุที่จะได้รับเบี้ยยังชีพล่วงหน้า และกำหนดไว้ในแผนพัฒนาสามปี นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพชีวิต สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมของผู้สูงอายุ

(๒) การส่งเสริมและพัฒนาผู้พิการในท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญในการจ่ายเงินเบี้ยความพิการให้คนพิการอย่างครอบคลุมทั่วถึง ตลอดจนการดูแลคุณภาพชีวิต สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมของผู้พิการ

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

(๔) การส่งเสริมด้านที่อยู่อาศัย ให้แก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจน ให้มีที่อยู่อาศัย

๒.๒ งานด้านการศึกษา ให้มีความสำคัญกับการศึกษาในระบบ และนอกระบบโดยการส่งเสริมให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และการศึกษาตามอัธยาศัย

๓. ด้านการส่งเสริมการจัดการธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

๓.๑ การเตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหายักษ์แล้ง เพื่อให้การแก้ไขปัญหายักษ์แล้ง การช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากภัยแล้ง จึงถือปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๙๑.๒/ว ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

๓.๒ งานด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติการคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าและน้ำ การฟื้นฟูสภาพและคุณภาพการป้องกันการเสื่อมโทรมหรือการสูญเสียของทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพให้เอื้อต่อการดำรงชีวิต เกิดความสมดุลในการพัฒนาและเป็นรากฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเป็นการร่วมมือกันดำเนินการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้วิเคราะห์จากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมด ๗ ด้าน สามารถนำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง ได้ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

การกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ราชการ ๑ หน่วย ได้แก่

- (๑) สำนักปลัด อบต.
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานครู ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๗ อัตรา ขอกำหนดเพิ่ม จำนวน ๑๓ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา พนักงานจ้าง ๑ อัตรา และ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๖ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการบริการประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง สำหรับกรอบอัตรากำลังที่ว่างทั้งนี้ จำนวน 5 อัตรา ได้แจ้งความประสงค์ให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบในตำแหน่งและอัตราที่ว่าง เรียบร้อยแล้ว เพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งต่อไป ส่วนพนักงานตามภารกิจ ขอยุบเลิก จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งว่างเดิมและได้สรรหาแต่ไม่มีผู้สนใจมา และที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีภารกิจและปริมาณงานตามนโยบายของรัฐบาลและหนังสือสั่งการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งภารกิจงานต้องอาศัยบุคลากรที่ความรู้

ความสามารถและส่งเสริมภารกิจงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ดังนี้

สำนักปลัด เพิ่มพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างจำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง เพิ่มพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง เพิ่มพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมจำนวน ๘ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีภารกิจหลัก ภารกิจรอง อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ 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 งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานทางด้านสาธารณสุข ๑.๙ งานอื่น ๆ	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ 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 งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับคณะชุมชน ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานการประปา ๓.๕ งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๖ งานอื่น ๆ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับคณะชุมชน 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 – ๕๐ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน

๘. บุคลากรทุกคนยึดหลักความเสียสละและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานและให้บริการ
๙. บุคลากรมีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอและนำระบบเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการให้บริการ
๑๐. ผู้นำท้องที่ (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 ดิยาเสพติด 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 ทำให้ได้ความร่วมมือร่วมแรงติดต่อดูแลประสานงานง่ายและคล่องตัว
๓. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตำบลโคกสูง อุทิศตนให้กับงานตลอดเวลา
๔. หมู่บ้านในเขตตำบลโคกสูงมีความคาดหวังในตัวของผู้บริหารและการทำงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทนของประชาชน
๕. รัฐบาลได้ส่งเสริมให้ท้องถิ่นให้การสนับสนุน การพัฒนาคน สังคม และชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาที่นำไปสู่การพึ่งตนเองมีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและเศรษฐกิจในครัวเรือนของประชาชน กระตุ้นให้ชุมชนพึ่งตนเอง

๖. มีความเป็นอิสระตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การจัดการบริการสาธารณะที่มีความหลากหลาย 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 ทั้งนี้เรายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของ

ประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น ได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนร่วม

๘.๓ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี โดยมีการวิเคราะห์ปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่มีอยู่ปัจจุบันหรือคนทำงานเพื่อรองรับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความคล่องตัวและตอบสนองต่อความต้องการของพี่น้องประชาชน โดยเฉพาะด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุขโรค ด้านสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม ความกินดีอยู่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารบ้านเรือน และความปลอดภัยในการใช้ถนนหนทาง การลดปริมาณขยะ การจัดเก็บรวมทั้งการกำจัดขยะที่ถูกวิธี 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 การเลื่อนระดับ/ปรับตำแหน่ง การโอน การย้าย การลาออก การเกษียณอายุ เป็นต้น

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ส่วนราชการใดใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนในส่วนราชการใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทนหรือไม่

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างและพนักงานจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่มีหรือไม่ 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 x ๖ วัน x ๖๐ นาที = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ x ๖๐ = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง ๘๒,๘๐๐ 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 ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนใดกรณีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่มีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

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

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เพื่อพิจารณาปรับลดหรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) ปัจจุบันว่าง โดยมีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชาชั้นรอง และมีหัวหน้าส่วนราชการ (หัวหน้าสำนัก และ ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

ส่วนราชการภายใน สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และ หน่วยตรวจสอบภายใน หัวหน้าส่วนราชการมีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานผู้ปฏิบัติสังกัด มีจำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดตามมาตรฐานในการทำงานของแต่ละคน ฯ (ข้อ ๑.๒) เพื่อให้ได้ปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณงานของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน รายละเอียดปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		กรอบพนักงานส่วนตำบล	กรอบพนักงานจ้างภารกิจ	กรอบพนักงานจ้างทั่วไป
ปลัด รองปลัด	บริหารงานท้องถิ่น	๑ ๑	-	-
สำนักงานปลัดอบต.	งานบริหารงานทั่วไป	๓	-	๓
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	-
	งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์	๑	๑	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-
	งานกิจการสภา	-	-	-
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๒	-
	งานอื่น ๆ	-	-	-
กองคลัง	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการคลัง	๑	๑	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒	๑	-
	งานแผนที่ภาษี	-	-	-
	งานอื่น ๆ	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะชุมชน	๑	๑	-
	งานก่อสร้าง	๑	-	๑

กองช่าง	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	-
	งานการประปา	-	-	-
	งานไฟฟ้าสาธารณะ	๑	๑	-
	งานอื่น ๆ	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๓	๑	-
	งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา	๖	๗	-
	งานกีฬาและนันทนาการ	๑	-	-
	งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น	-	-	-
	งานศึกษาไม่กำหนดระดับ	-	-	-
	งานอื่น ๆ	-	-	-
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	งานตรวจสอบภายใน งานอื่น ๆ	๑	-	-
รวมพนักงานทั้งหมด		๓๑	๑๗	๖

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่าตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ที่มีในปัจจุบันใช้ภารกิจงานที่มีในปัจจุบันและคาดว่าจะต้องดำเนินการใน ระยะ ๓ ปี เป็นเกณฑ์กำหนดในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานใน ภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

๓๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด / รองปลัด (๐๐)								
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.) ระดับ กลาง/ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-		ว่างเดิม
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.) ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกร (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชง.
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปจ.
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจสำนักงานปลัด								
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑	-		กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไปสำนักงานปลัด								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๗	๑๘	๑๘	๑๘	+๒/-๑	-		
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-		ปก.
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	ร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขัน		
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจกองคลัง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไปกองคลัง								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อาวุโส
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างไฟฟ้า (ปง.ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไปกองช่าง								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจกองช่าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๘	๘	๘	+๒			
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ค.ศ.๒
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ (คศ.๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ค.ศ.๑
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	ร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขัน		
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖	๖	๖	+๖	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วเท่านั้น		
พนักงานจ้างตามภารกิจ(กองการศึกษาฯ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๕	๒๓	๒๓	๒๓	+๘			
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	ร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขัน		
รวมทั้งหมด	๔๗	๕๙	๕๙	๕๙	+๑๓/-๑	-	-	

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖ ๗	๒๕๖ ๘	๒๕๖ ๙	๒๕ ๖๗	๒๕ ๖๘	๒๕ ๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด/รองปลัด (๐๐) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) บริหารงานท้องถิ่น	กลาง/ ต้น	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล บริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
๓	สำนักปลัด (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นัก บริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
๕	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๓๑,๓๔๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	๕๐๖,๕๒๐	๓๘,๕๒๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๒๙,๑๑๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	๑	๓๘๑,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	๓๑,๗๖๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	ปจ./ชง.	๑	๑	๒๗๗,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๒๘๖,๘๐๐	๒๙๕,๖๘๐	๓๐๗,๙๒๐	๒๓,๑๔๐
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๓๐๓,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๓๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๖๐๐	๒๕,๒๗๐
๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างใหม่
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	๑	๑	๑๕๐,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๙,๓๒๐	๑๒,๕๒๐

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 ๗	๒๕๖ ๘	๒๕๖ ๙	๒๕ ๖๗	๒๕ ๖๘	๒๕ ๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๓	พนักงานขับรถยนต์(บรรทุกน้ำ)	-	๑	๑	๑๔๙,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๖๑,๔๐๐	๑๖๗,๘๘๐	๑๒,๔๓๐
๑๔	พนักงานขับรถยนต์(รถกู้ชีพ)	-	๑	๑	๑๔๖,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๒๘๐	๑๕๘,๔๐๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๒,๒๐๐
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างใหม่
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๗	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๘	แม่บ้าน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง นัก บริหารงานการคลัง อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๔๑,๕๕๐
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ฆฎ.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๑๕,๘๔๐
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างใหม่
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	๑	๑	๑๖๗,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๐๐๐	๑๘๐,๙๖๐	๑๘๘,๒๘๐	๑๓,๙๔๐
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๖,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๓,๐๗๐
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๑,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๘๐๐	๑๓,๔๖๐

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 ๗	๒๕๖ ๘	๒๕๖ ๙	๒๕ ๖๗	๒๕๖ ๘	๒๕๖ ๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง(นัก บริหารงานช่าง(อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๐	นายช่างโยธา อาวุโส	อาวุโส	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๒๙,๑๑๐
๓๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างใหม่
๓๒	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างใหม่
	พนักงานจ้างตามภารกิจกองช่าง																		
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๗๐,๐๔๐	๑๗๖,๘๘๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๓,๖๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๖	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๓๗	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๓๘,๕๒๐
๓๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๒๔,๐๑๐
๓๙	นักสันทนการ	ปก./ชก.	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างใหม่
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างใหม่
๔๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๓	๓			๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ

		แห่ง					ระยะ ๓ ปี ข้างหน้า												
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๐	๐	-	-	๖	๖	๖	+๖	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๗	๗	-		๗	๗	๗	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๖,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๓,๐๗๐
๔๗	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
(๕)	รวม				๙,๓๙๕,๖๔๐	๓๗๘,๐๐๐							๒,๓๙๗,๗๘๐	๓๘๓,๔๐๐	๓๙๑,๕๖๐	๑๒,๑๗๑,๔๒๐	๑๒,๕๕๔,๘๒๐	๑๒,๙๔๖,๓๘๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %															๑,๘๒๕,๗๑๓	๑,๘๘๓,๒๒๓	๑,๙๔๑,๙๕๗	
(๗)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๓,๙๙๗,๑๓๓	๑๔,๔๓๘,๐๔๓	๑๔,๘๘๘,๓๓๗	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ๔๐ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๕,๕๕๔	๓๕,๙๒	๓๕,๒๙	

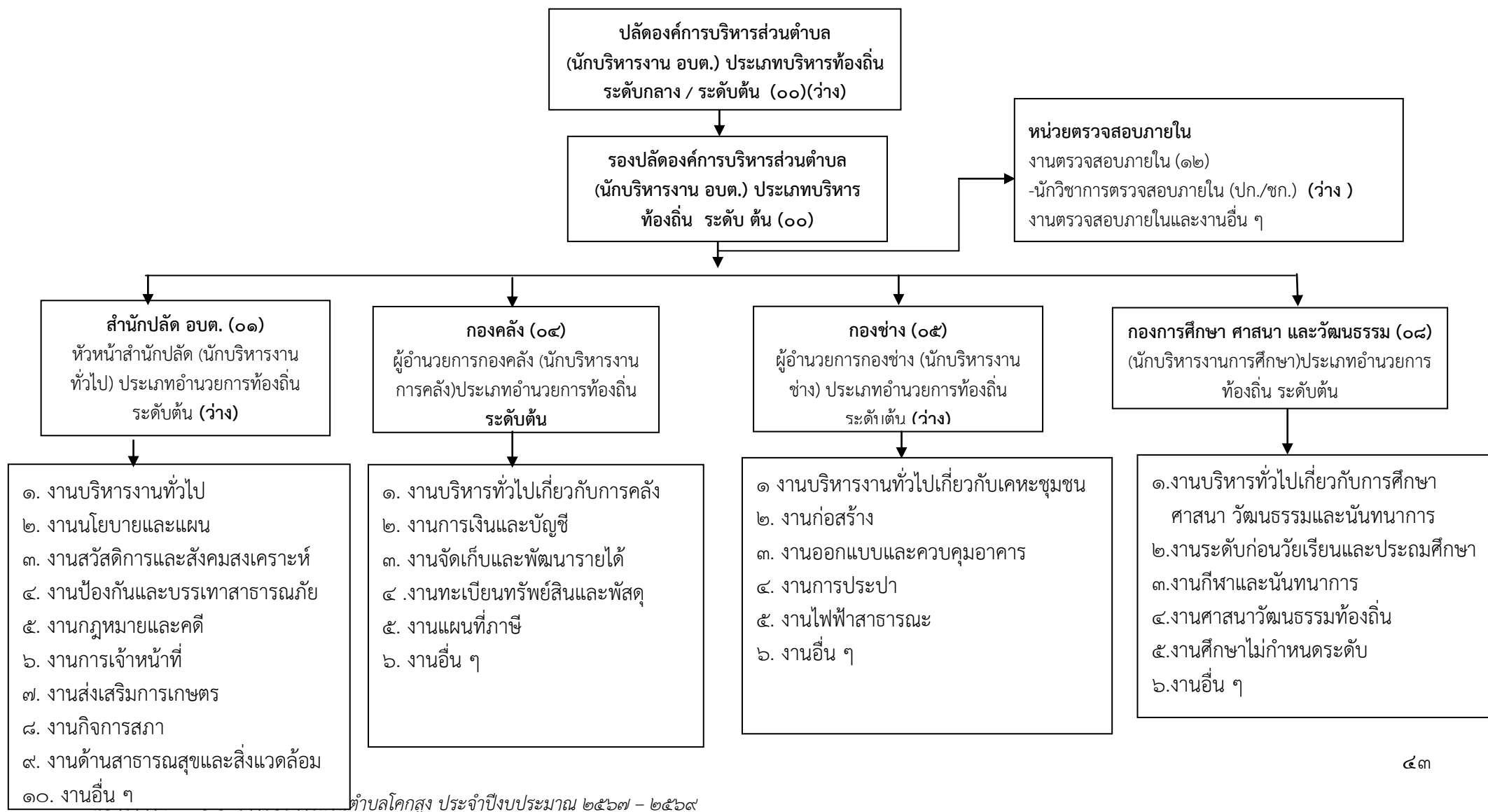
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (รวมเงินอุดหนุน) ๓๗,๕๐๐,๐๐๐บาท งบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ (๓๗,๕๐๐,๐๐๐ * ๕ = ๑,๘๗๕,๐๐๐+๓๗,๕๐๐,๐๐๐) = ๓๙,๓๗๕,๐๐๐

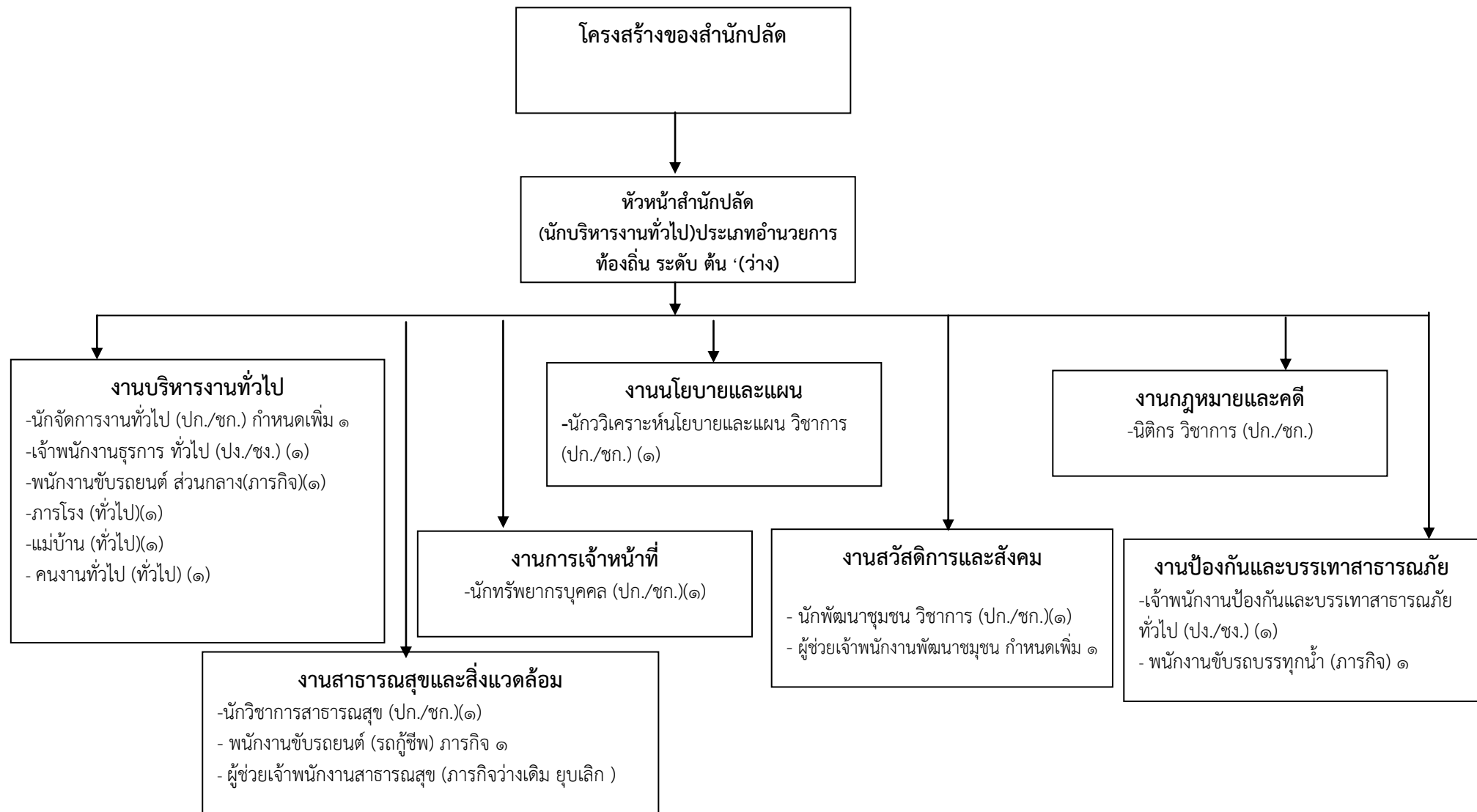
ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ (๓๙,๓๗๕,๐๐๐ * ๕ = ๑,๙๖๘,๗๕๐+๓๙,๓๗๕,๐๐๐) = ๔๑,๓๔๓,๗๕๐

ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ (๔๑,๓๔๓,๗๕๐ * ๕ = ๒,๐๖๗,๑๘๗.๕๐+๔๑,๓๔๓,๗๕๐) = ๔๓,๔๑๐,๙๓๗.๕๐

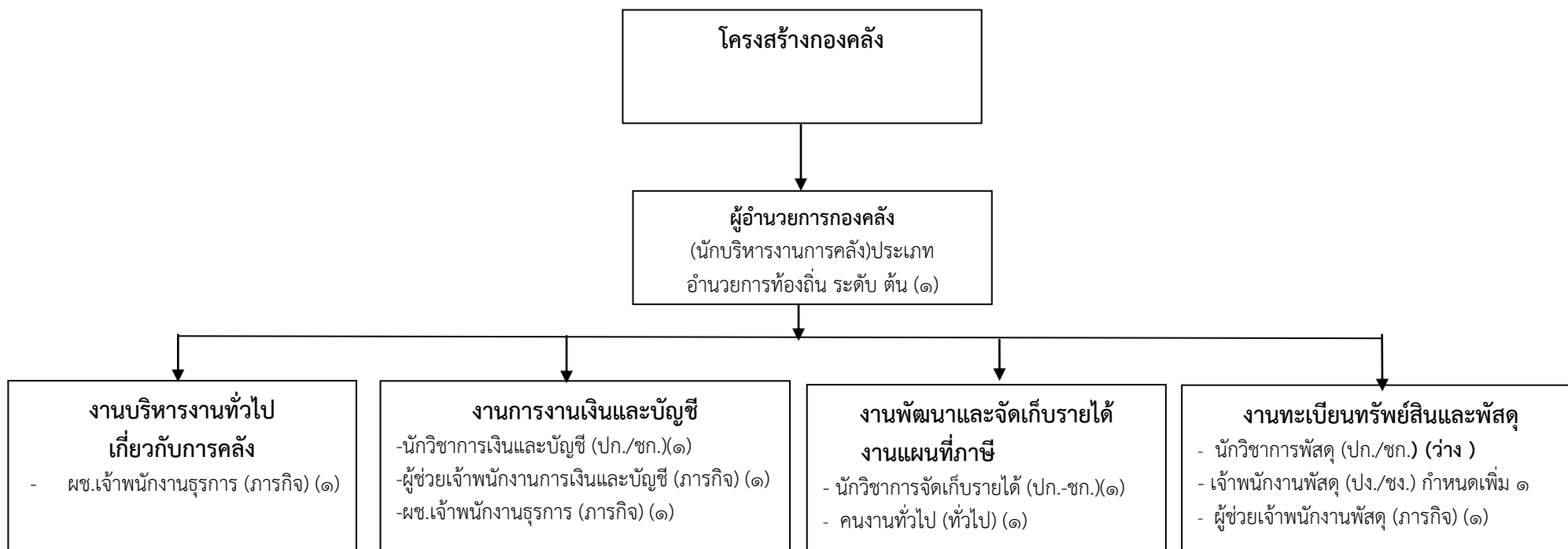
๑๐ . แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๗-๒๕๖๙)

กรอบโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ประเภทสามัญ

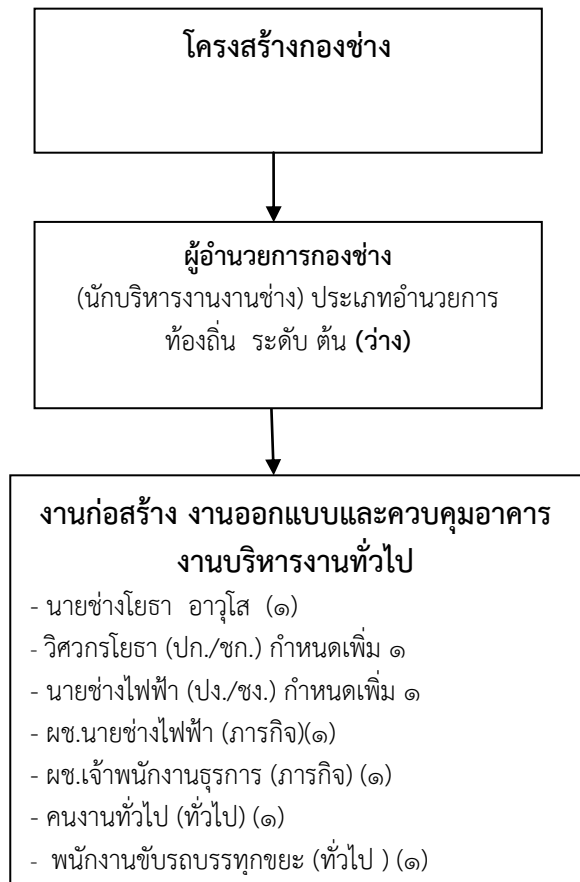




ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔	๒	-	๑	๑	-	๕	๓



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

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม**
(นักบริหารการศึกษา) ประเภทอำนวยการ
ท้องถิ่น ระดับ ต้น (๑)

งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
- นักสันทนการ (ปก./ชก) กำหนดเพิ่ม ๑
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) กำหนดเพิ่ม ๑
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำหนดเพิ่ม ๖ (การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำล้างจากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ๒)(๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ๑)(๓)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) ๑ ว่าง
- ผู้ดูแลเด็ก ทักษะ (ภารกิจ)(๗)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ภารกิจ)(๑)

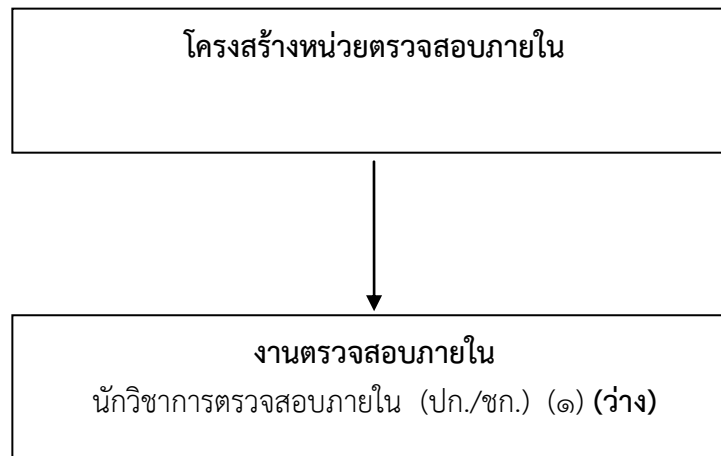
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	๘	-

ครูผู้ดูแลเด็ก ตำแหน่ง ครู คศ.๒ จำนวน ๑ คน

ครูผู้ดูแลเด็ก ตำแหน่ง ครู คศ.๑ จำนวน ๓ คน

ครูผู้ดูแลเด็ก ตำแหน่ง ครู อันดับครูผู้ช่วย ว่าง จำนวน ๑ อัตรา

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำหนดเพิ่ม จำนวน ๖ อัตรา



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	-	-	๑๙-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.(นัก บริหารงาน อบต.	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง/ ต้น	๑๙-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.(นัก บริหารงาน อบต.	บริหารท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๑๖,๐๔๐
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	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๑,๒๔๐
สำนักงานปลัด (๐๑)														
๓	-	-	๑๙-๓-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑๙-๓-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๔	นางพนมพร แก้วสมบัติ	ปริญญาโท/ รัฐศาสตร มหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑- ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๙-๓-๐๑- ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๒๙,๒๔๐	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๕	น.ส.ปิติพรรณ ผ่านสำแดง	ปริญญาตรี/นิติศา สตรบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑- ๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๙-๓-๐๑- ๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๖	นายชิษณุพงศ์ สารีพร	ปริญญาโท/รัฐ ประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑- ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๙-๓-๐๑- ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๖๒,๒๔๐	-	-	๔๖๒,๒๔๐
๗	นางสาวประภัสสร คำมุงคุณ	ปริญญาตรี/ เทคโนโลยี อุตสาหกรรม	๑๙-๓-๐๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๙-๓-๐๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๘	พันจ่าเอกทวีศักดิ์ สีสดี	ปริญญาตรี/ รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑๙-๓-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๘๑,๑๒๐	-	-	๓๘๑,๑๒๐
๙	จ่าสิบเอกภาคภูมิ อุตมาตย์	ประกาศนียบัตร วิชาชีพ/โล่ทหาร	๑๙-๓-๐๑- ๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณ ภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๙-๓-๐๑- ๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสา ธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๗๗,๖๘๐	-	-	๒๗๗,๖๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ			เงินเพิ่มอื่น/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑๐	นางสาวเขมณัฐ จุลคำภา	ปริญญาตรี/ อนามัยสิ่งแวดล้อม	๑๙-๓-๐๑- ๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	วิชาการ	ปฏิบัติ การ	๑๙-๓-๐๑- ๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๓๐๓,๒๔๐	-	-	๓๐๓,๒๔๐
๑๑	-	-	-	-	-	-	๑๙-๓-๐๑- ๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงาน ทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	กำหนดเพิ่ม	๓๕๕,๓๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๒	นายพรทวี สุวรรณะ	มัธยมศึกษาตอน ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	ทักษะ	-	-	พนักงานขับ รถยนต์(บรรทุกน้ำ)	ทักษะ	-	๑๔๙,๑๖๐	-	-	๑๔๙,๑๖๐
๑๓	นายณัฐวุฒิ ปวงศรี	มัธยมศึกษาตอน ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	ทักษะ	-	-	พนักงานขับ รถยนต์(รถกู้ชีพ)	ทักษะ	-	๑๔๖,๔๐๐	-	-	๑๔๖,๔๐๐
๑๔	นายทรงสิทธิ์ ปวงศรี	มัธยมศึกษาตอน ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	ทักษะ	-	-	พนักงานขับ รถยนต์(ส่วนกลาง)	ทักษะ	-	๑๕๐,๒๔๐	-	-	๑๕๐,๒๔๐
๑๕	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สาธารณสุข	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สาธารณสุข	คุณวุฒิ	-	๑๓๘,๐๐๐-	-	-	ขอยุบเลิก/ ว่างเดิม
๑๖	-	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	-	๑๓๘.๐๐๐	-	กำหนดเพิ่ม	๑๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๗	นางสุดใจ พรหมอารักษ์	มัธยมศึกษาตอน ปลาย	-	แม่บ้าน	-	-	-	แม่บ้าน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายเอกลักษณ์ กองแสง	มัธยมศึกษาตอน ปลาย	-	ภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายมนัสชัย คนชื่อ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
	กองคลัง (๐๔)													
๒๐	นางกนกวรรณ ประดิษฐ์ทรง	ปริญญาโท/บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๐,๖๐๐
๒๑	นางภารุจา สุวรรณศรี	ปริญญาตรี/บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๐๒,๗๒๐	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๒๒	นางสาวอาทิตย์ยา วงศ์ผาบุตร	ปริญญาตรี / การบัญชี	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๙๐,๐๘๐	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๒๓	-	-	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๔	-	-	-	-	-	-	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	ขอกำหนดเพิ่ม	๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจกองคลัง													
๒๕	น.ส.รัชฎาภรณ์ แสนสุภา	ปวช.บัญชี	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	-	๑๖๗,๒๘๐	-	-	๑๖๗,๒๘๐
๒๖	น.ส.วิลาวรรณ ทศราช	ปวช.บัญชี	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	-	๑๕๖,๘๔๐	-	-	๑๕๖,๘๔๐
๒๗	น.ส.สาวิตรี มวลปาก	ปวช.บัญชี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	๑๖๑,๕๒๐	-	-	๑๖๑,๕๒๐
๒๘	นางแววตา หามวงศ์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
	กองช่าง (๐๕)													
๒๙	-	-	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๓๐	นายวันชัย ไตรยราช	ปริญญาตรี/เทคโนโลยีก่อสร้าง	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	๓๔๙,๓๒๐	-		๓๔๙,๓๒๐
๓๑	-	-	-	-	-	-	๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๒	-	-	-	-	-	-	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๓	นายกรกช บัวริ	ปวช./ไฟฟ้ากำลัง	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๔	นายสิทธิศักดิ์ ไชยโคตร	ปริญญาตรี/เทคโนโลยีการประมง	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	๑๖๓,๔๔๐	-	-	๑๖๓,๔๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๕	นายธนากร ละมุลมอญ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-		๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายอนุวัฒน์ แพงคำอึก	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-		๑๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม													
๓๗	นายณรงค์ เสนาคำ	ปริญญาโท/บริหารการศึกษา	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๔,๒๔๐
๓๘	นางสาวลภัสสรดา กุลวงษา	ปริญญาตรี/ครุศาสตรบัณฑิต	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๓๙	-	-	-	-	-	-	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนากการ	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	ขอกำหนดเพิ่ม	๓๕๕,๓๒๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๔๐	-	-	-	-	-	-	๑๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	ขอกำหนดเพิ่ม	๒๙๗,๙๐๐
๔๑	นางสุชนันต์ ร้อยเพี้ย	ปริญญาตรี/ครุศาสตรบัณฑิตปฐมวัย	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	คศ.๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	คศ.๒	-	-	-	-
๔๒	นางสาวเพ็ญศรี ต้องสว่าง	ปริญญาตรี/ครุศาสตรบัณฑิตปฐมวัย	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	คศ.๑	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	คศ.๑	-	-	-	-
๔๓	นางพัชรภรณ์ ดิยะบุตร	ปริญญาตรี/ครุศาสตรบัณฑิตปฐมวัย	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	คศ.๑	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	คศ.๑	-	-	-	-
๔๔	นางวิจิตรา หามวงศ์	ปริญญาตรี/ครุศาสตรบัณฑิตปฐมวัย	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	คศ.๑	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	คศ.๑	-	-	-	-
๔๕	-	-	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	ครูผู้ช่วย	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๙๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ว่างเดิม
๔๖	-	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
๔๗	นางราตรี วันนาพ้อ	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๔๘	นางจันทร์เพ็ญดี พระชัยอม	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๔๙	นางสำลี ไกยะฝ่าย	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๕๐	น.ส.สุติกานต์ สุวรรณศรี	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๕๑	นางเยาวนุท ปุ่่งคำน้อย	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๕๒	นางพัฒนา ทศราช	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๕๓	นางกชกร นาชัยคุลย์	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-
๕๔	น.ส.ขวัญฤทัย ขาวพิมพ์	ปวช.บัญชี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	๑๕๖,๘๔๐	-	-	๑๕๖,๘๔๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน													
๕๕			๑๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อการป่มเพาะ ปลุกฝัง และเสริมสร้างให้พนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ 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 จึงให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. ต้องยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ประพฤติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. เป็นผู้มีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยินยอมอดทนในสิ่งที่ถูกต้อง 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. ต้องเป็นผู้ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกัน

๑๓. ต้องเป็นผู้ปฏิบัติเพื่อร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

๑๔. ต้องเป็นผู้ละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๑๕. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

บันทึกการรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ –สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวัชร เหลาบัว	นายก อบต. ประธานกรรมการ	วัชร เหลาบัว
๒	นายบรรจง ภาวะดี	รองปลัด อบต. รรท.ปลัด อบต.กรรมการ	บรรจง ภาวะดี
๓	นางกนกวรรณ ประดิษฐ์ทรง	ผอ.กองคลัง กรรมการ	กนกวรรณ ประดิษฐ์ทรง
๔	นายณรงค์ เสนาคำ	ผอ.กองการศึกษาฯ กรรมการ	ณรงค์ เสนาคำ
๕	นายวันชัย ไตรยราช	นายช่างโยธาอาวุโสรรท.ผอ.กองช่าง กรรมการ	วันชัย ไตรยราช
๖	นางพนมพร แก้วสมบัติ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รรท.	พนมพร แก้วสมบัติ
๗	นายชิษณุพงศ์ สารีพร	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ บุคลากร ผู้ช่วยเลขานุการ	ชิษณุพงศ์ สารีพร

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อผู้เข้าร่วมประชุมมาพร้อมกันที่ห้องประชุมแล้ว นายวัชร เหลาบัว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ได้ดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ก็ขอสวัสดิ์ท่านรองปลัด รักษาการแทนปลัด หัวหน้าส่วนราชการ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านนะ ครับ สำหรับวันนี้ที่นัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ก็เพื่อมาปรึกษาหารือวิเคราะห์ภารกิจ และ วิเคราะห์กำลังคน และองค์ประกอบอื่น ๆ ครับ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- การสิ้นสุดการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ที่จะต้องนำส่งจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศบังคับใช้ ให้ทัน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
- ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

นายวัชร เหลาบัว แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ จะครบกำหนดใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ในวันนี้ก็เลยประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ส่วนรายละเอียดขั้นตอนในการจัดทำเชิญทางผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงครับ

นายชิณพงค์ สารีพร เรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ท่านรองปลัด และหัวหน้าส่วนราชการทุกท่านครับ

ด้วย สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ แจ้งว่า การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด และหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ที่ นพ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๘๐ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เร่งรัดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยให้ส่งสำเนาแผนดังกล่าวพร้อมรายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้จังหวัดนครพนม (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม) จำนวนแห่งละ ๓ ชุด ภายในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังและคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ตามเอกสารแนบ) 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. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง กำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

/ให้องค์กร...

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ให้พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับแต่งตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด) จะตรวจสอบและพิจารณายุบเลิกตำแหน่ง

ดังกล่าวยกเว้นตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รายงานให้ กสธ.ดำเนินการสรรหาหรืออยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้กำหนดตำแหน่งไว้ต่อไป

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเนื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

ตามลักษณะโครงสร้างส่วนราชการ อบต. ประเภท สามัญ กอง ระดับต้น ต้องมีองค์ประกอบดังนี้

๑. ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าจำนวน ๓ อัตรา โดยมีตำแหน่งประเภทวิชาการ อย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา

๒. กอง ระดับต้น ให้สามารถกำหนดฝ่าย หรือกลุ่มงาน ได้ไม่เกิน ๒ ฝ่าย หรือ ๒ กลุ่มงาน หรือ ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน

๓. กรณีกำหนดกลุ่มงาน ต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน และต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย

๔. ภายในฝ่าย หรือกลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีประเภทวิชาการ อย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา

ดังนั้นในรอบนี้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงจะต้องปรับแผนให้มีลักษณะโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามตามประกาศโครงสร้าง ตามที่ผมได้แจ้งและเอกสารที่แนบให้ทุกท่าน โดย กอง ระดับต้น ที่จะต้องปรับโครงสร้างส่วนราชการให้ตรงกับประกาศ ฯ มีจำนวน ๒ กอง คือกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองช่าง

คู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กลุ่มงานงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

/ส่วนขั้นตอน...

๑. ให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๒. ประชุมร่วมกันวิเคราะห์หน้าที่และภารกิจ
๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
๔. วิเคราะห์วางแผนการใช้งำลังคน
๕. วิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. แนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานงาน
๗. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม พนักงานข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง
๘. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่ให้เกิน ร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๙. ในการคำนวณไม่นำค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นเงินอุดหนุนครู กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมออกก่อนแล้วค่อยเป็นภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือนและประโยชน์ ในการคิด มาตรา ๓๕ แต่ให้กำหนดตำแหน่งครู ไว้ในแผน ด้วยแต่ไม่ต้องคำนวณเงินเดือน
๑๐. ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

๑๑.ทำรูปเล่มร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ส่งจังหวัดภายในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖
จำนวน ๓ เล่ม พร้อมรายงานการประชุม

สำหรับกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

- พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๙ อัตรา
 - มีนครong จำนวน ๑๔ อัตรา ดังนี้
 ๑. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล บริหารท้องถิ่น ระดับต้น
 ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น

/ผู้อำนวยความสะดวก...

๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
 ๔. นายช่างโยธา
 ๕. นิติกร
 ๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
 ๗. นักทรัพยากรบุคคล
 ๘. นักพัฒนาชุมชน
 ๙. นักวิชาการสาธารณสุข
 ๑๐. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
 ๑๑. นักวิชาการศึกษา
 ๑๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
 ๑๓. เจ้าพนักงานธุรการ
 ๑๔. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - อัตราว่าง จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้
 ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล บริการท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น
 ๒. หัวหน้าสำนักงานปลัด ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
 ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
 ๔. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. ร้องขอให้กรมสอบแข่งขัน
 ๕. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. ร้องขอให้กรมดำเนินการเป็นผู้สอบแข่งขัน
 - พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งครู จำนวน ๕ อัตรา
 - มีคนครอง จำนวน ๔ อัตรา
 ๑. ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ คศ.๒ จำนวน ๑ อัตรา
 ๒. ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ คศ.๑ จำนวน ๓ อัตรา
 - อัตราว่าง จำนวน ๑ อัตรา
 ๑. ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา ร้องขอให้กรมสอบแข่งขัน
 - พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน ๑๖ อัตรา
 - มีคนครอง จำนวน ๑๕ อัตรา
 - ว่าง จำนวน ๑ อัตรา
 - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา
- รายละเอียดดังนี้
๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย
 - นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ /ปลัด...

- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรรมการ
 - รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ กรรมการ
 - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารส่วนบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
 - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ว่า ระยะเวลาในช่วง ๓ ปี ข้างหน้าต้องกำหนดภารกิจตามกฎหมายจัดตั้ง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนภายในเขตพื้นที่ โดยให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ ตามข้อ ๒ ต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใดและจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ เวลาทั้งปี คือ วันทำงาน X ชั่วโมงทำงานต่อวัน X นาที = ๒๓๐ X ๖ X ๖๐ = ๘๒,๘๐๐ นาที

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน

- ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เกิดประโยชน์สูงสุด

/๕. การกำหนด...

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลวิเคราะห์ มาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) และหนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ตามตัวอย่างที่กำหนด
- ทั้งนี้ก่อน ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงและตัดโอน (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 กรณีมีคนครอง ส่วนตำแหน่งว่างเดิม และกำหนดเพิ่มการคิดจะต่างออกไป
- กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณอัตราค่าตอบแทนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน และให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน
- ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในแต่ละปี ให้คิดดูตามตัวอย่างที่แจกในคู่มือนี้ครับ

/ผ.เงินประจำ...

๘. เงินประจำตำแหน่ง

- เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการทุกประเภท ที่มีคนครองและเป็นตำแหน่งว่างของแต่ละตำแหน่ง คูณด้วย ๑๒ เดือน ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขอัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

- ฐานในการคำนวณประมาณการรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณการรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๓๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานนันทนาการและได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อ ก. อบต.จังหวัดนครพนม ภายในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.อบต.จังหวัดนครพนม เห็นชอบร่างแล้วให้ อบต. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

- กรณี อบต. ประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม เช่น จัดตั้งกองหรือฝ่ายเพิ่มเติม ให้ อบต. จัดเตรียมข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งกอง / ฝ่าย หรือหลักเกณฑ์การปรับปรุงระดับตำแหน่ง เสนอ ก.อบต.จังหวัดประกอบการพิจารณาด้วย แต่มีให้เสนอในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้ อบต. เสนอเรื่องแยกต่างหากภายหลังได้รับความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการและระเบียบ ตามคู่มือที่แจกแนบครับ

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณี อบต.มีเหตุความจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ปรับปรุงตำแหน่ง การยุบเลิก

/ตำแหน่ง...

ตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ อปท. เสนอขอความเห็นชอบ ต่อ ก.อบต.จังหวัดนครพนม และให้จัดทำประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยระบุ มติ ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่เท่าใด เมื่อวันที่ เท่าใด ให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

- ๒๕๖๙ ครั้งที่

๑๔. กรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ 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.ประมาณค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด แจ้ง อปท. กำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ตามเกณฑ์มาตรฐาน

นายวัชร เหลาบัว

สำหรับในส่วนประกอบอื่น ๆ ก็คงไว้เช่นเดิม ให้ทางเลขาจัดทำปรับเปลี่ยนส่วนเนื้อหาที่สอดคล้องกับภารกิจ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล เพื่อครอบคลุมภารกิจของหน่วยงาน เรามาพิจารณาการคิดภาระค่าใช้จ่ายและการกำหนดตำแหน่ง ท่านคณะกรรมการมีความคิดเห็นแตกต่างจากนี้บ้างครับ

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามที่เสนอ

นายบรรจง ภาวะดี

สำหรับการคิดภาระค่าใช้จ่าย ให้ผู้ช่วยเลขาคำนวณตามแนวทางหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ว่าตอนนี้มาตรา ๓๕ เกินร้อยละ ๔๐ หรือยัง หรือว่า อยู่ที่ร้อยละเท่าไร สำหรับการค่าใช้จ่ายในมาตรา ๓๕ ตามกรอบแผนอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่ปัจจุบัน ดังนี้

นายชิษณุพงศ์ สารีพร

- ปี ๒๕๖๗ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง รวมทั้งเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน จำนวน ๑๐,๐๗๓,๗๖๐ บาท และประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% จำนวน ๑,๕๑๑,๐๖๔ บาท รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น ๑๑,๕๘๔,๘๒๔ บาท สูตรคือ รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น คูณ ๑๐๐หาร งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๖๖ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ (๓๗,๕๐๐,๐๐๐ * ๕% = ๑,๘๗๕,๐๐๐ ดังนั้นประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ คือ ๓๙,๓๗๕,๐๐๐) ดังนั้น ๑๑,๕๘๔,๘๒๔ คูณ ๑๐๐หาร ๓๙,๓๗๕,๐๐๐ เท่ากับ ๒๙.๔๒ %

- ปี ๒๕๖๘ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง รวมทั้งเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน จำนวน ๑๐,๓๘๖,๔๘๐ บาท และประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% จำนวน ๑,๕๕๗,๙๗๒ บาท รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น ๑๑,๙๔๔,๔๕๒ บาท สูตรคือ รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น คูณ ๑๐๐หาร งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เพิ่มขึ้น

/ร้อยละ...

ร้อยละ ๕ (๓๙,๓๗๕,๐๐๐ * ๕% = ๑,๙๖๗,๕๐๐) ดังนั้นประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ คือ ๔๑,๓๔๓,๗๕๐) ดังนั้น ๑๑,๙๔๔,๔๕๒ คูณ ๑๐๐หาร ๔๑,๓๔๓,๗๕๐ เท่ากับ ๒๘.๘๙ %

- ปี ๒๕๖๙ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง รวมทั้งเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน จำนวน ๑๐,๗๐๗,๑๒๐ บาท และประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ % จำนวน ๑,๖๐๖,๐๖๘ บาท รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น ๑๒,๓๑๓,๑๘๘ บาท สูตรคือ รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้นคูณ ๑๐๐ หาร งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ (๔๑,๓๔๓,๗๕๐ * ๕% = ๒,๐๖๗,๑๘๗.๕๐) ดังนั้นประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ คือ ๔๓,๔๑๐,๙๓๗.๕๐) ดังนั้น ๑๒,๓๑๓,๑๘๘ คูณ ๑๐๐หาร ๔๓,๔๑๐,๙๓๗.๕๐ เท่ากับ ๒๘.๓๖%

นายวัชร เหลาบัว ดูการค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ตามกรอบอัตรากำลังเดิมระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีสัดส่วนที่เพิ่มจากมากไปหาน้อย ซึ่งก็ยังไม่ถึงร้อยละ ๓๐ ดังนั้นผมจึงอยากให้กรรมการทุกท่านได้ร่วมกันวิเคราะห์ว่าเราควรเพิ่มกรอบโดยให้แต่กองได้พิจารณาและเสนอที่คาดว่าจะต้องมีการกิจดังกล่าวเพิ่มเติมและต้องมีการกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับเนื้องานที่จะต้องดำเนินการ

นางพนมพร แก้วสมบัติ เรียน ท่านนายก รองปลัด และหัวหน้าส่วนทุกท่านคะ ถ้าพิจารณาตามการคำนวณการค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง แสดงว่าประมาณการค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ๖๗ ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ คือ ๒๙.๔๒% ก็ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี เพราะถ้า ถึงร้อยละ ๓๕ ก็จะกระทบหลายอย่าง สำนักปลัดขอเสนอเปิดเพิ่มกรอบ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ประเพณีวิชาการ สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการภายในสำนักงานหรือการบริหารราชการทั่วไป ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามแต่จะได้รับคำสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่ เดิมหัวหน้าสำนักปลัดจะคอยกำกับดูแลงานด้านนี้แต่ปัจจุบันอัตรารว่างขาดบุคลากรที่จะมาทำงานประกอบกับบุคลากรที่มีก็ยังไม่เพียงพอสำหรับงานบริการทั้งที่เป็นงานประจำและงานอื่นที่ต้องดำเนินการ บางครั้งมีการกิจที่เร่งด่วนตามนโยบายรัฐบาล เพื่อให้การบริหารงานสำนักงานในด้านต่าง ๆราบรื่น เช่น การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูล สถิติ การรายงาน ช่วยวางแผนและติดตามงาน จึงให้มีนักจัดการงานทั่วไปมาคอยสนับสนุนงานโดยตรง และ ขอเปิดกรอบ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน เดิมมีนักพัฒนาชุมชนที่เป็นข้าราชการ ซึ่งมีภาระงานด้านต่าง ๆ เช่น งานผู้สูงอายุ งานผู้พิการ งานผู้ป่วยเอดส์ งานผู้ด้อยโอกาส - ผู้ยากไร้ งานเด็กและเยาวชน งานพัฒนาสตรี งานส่งเสริมอาชีพ และงานอื่น ๆ จากเนื้องานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมเห็นควรเพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยเพื่อสนับสนุนงานด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ เพื่อความคล่องตัวในการบริการและสามารถสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้คะ และขอยุบเลิกพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ซึ่งตอนนี้เราก็ได้เจ้าหน้าที่มาช่วยงานด้านนี้แล้ว ประกอบกับกรอบอัตรากำลังนี้ได้มีการประชาสัมพันธ์รับสมัครสรรหาและเลือกสรรแล้วแต่ไม่มีผู้สนใจ ก็เลยขอยุบเลิกคะ

/นายบรรจง...

- นายบรรจง ภาวะดี ตามที่ รักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัดเสนอมา ผมเห็นด้วยอย่างยิ่งนะครับ สำหรับที่จะเพิ่มกรอบตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป และ เพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน และควรที่จะยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลครับ
- นางกนกวรรณ ประดิษฐทรง เรียนท่านนายก รองปลัด และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านคะ กองคลังขอเพิ่มกรอบ อัตรากำลัง เจ้าพนักงานพัสดุ ประเภททั่วไป ซึ่งสายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ ปฏิบัติงานทางการพัสดุทั่วไปของส่วนราชการ มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการ จัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซมและบำรุงรักษา การทำบัญชี ทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ การแทง จำหน่ายพัสดุที่ชำรุด การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและการเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อ สัญญาจ้าง แม้ว่าเรามีกรอบนักวิชาการพัสดุ ประเภทวิชาการ แต่ว่าตำแหน่ง ดังกล่าวว่าง และร้องขอให้กรมเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันให้ ตอนนี้มีนักวิชาการ จัดเก็บรายได้ รักษาการแทน และมีผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ต้องดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้างงบประมาณตามข้อบัญญัติ และเงินนอกงบประมาณ เงินอุดหนุน จึง จำเป็นต้องเพิ่มกรอบตำแหน่งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้คะ
- นายวัชร เหลาบัว สำนักปลัด และกองคลัง มีความประสงค์จะขอเพิ่มกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับ ภารกิจและปริมาณที่เพิ่มขึ้น ซึ่งตามที่เสนอเหตุผลความจำเป็นมาก็คิดว่าหากเราเพิ่ม กรอบดังกล่าวจะทำให้งานบริการด้านต่างๆ มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ดังนั้นเรามา พิจารณาสถาบันปลัด และ กองคลัง ขอมติที่ประชุม ดังนี้ สำนักปลัด ขอเปิดกรอบ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป และผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน และขอยุบเลิก ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข กองคลัง ขอเปิดกรอบ ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน พัทธ ขอมติกรรมการทุกท่านครับ
- มติที่ประชุม กรรมการมีมติเห็นชอบให้เปิดกรอบเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้ สำนักปลัด เปิดกรอบ ประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักจัดการ งานทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน และยุบเลิกพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข กองคลัง เปิดกรอบ ประเภททั่วไป ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ
- นายวัชร เหลาบัว ลำดับต่อไปมาพิจารณากองการศึกษาฯและวัฒนธรรม และกองช่างที่กรอบ อัตราพนักงานส่วนตำบลยังไม่เป็นตามลักษณะโครงสร้างส่วนราชการ อบต.ประเภท สามัญ กอง ระดับต้น กำหนดให้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ ไม่น้อย กว่าจำนวน ๓ อัตรา โดยมีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา เรา ควรเพิ่มกรอบไหนเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานและความต้องการจริง เพื่อป้องกัน คนล้นงาน
- นายวันชัย ไตรยราช เรียนท่านนายก รองปลัด และหัวหน้าส่วนทุกท่านครับ กองช่าง มีความประสงค์ขอ เปิดกรอบ วิศวกรโยธา ประเภทวิชาการ สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ ปฏิบัติงานทางวิศวกรรมโยธา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการออกแบบและ คำนวณด้านวิศวกรรมโยธา การค้นคว้า วิเคราะห์วิจัย ทดสอบ หาข้อมูลและสถิติ

ต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ประกอบการตรวจสอบวินิจฉัยงานวิศวกรรมโยธา การวางโครงการก่อสร้าง ซึ่งงานดังกล่าวข้างต้นนี้ต้องมีลักษณะ ขนาด หรืออยู่ในประเภทตามที่กำหนดไว้สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรม ถ้าได้ตำแหน่งนี้ก็จะสอดคล้องกับภาระงานที่ต้องดำเนินการจริง เพราะงานกองช่างโดยหลักแล้วก็เป็นโครงสร้างพื้นฐาน ถนน หนทาง ไฟฟ้า ประปา ซึ่งล้วนเป็นโครงการที่ต้องออกดำเนินการให้ทันกับระยะเวลาที่กำหนดตามข้อบัญญัติ และงานนอกงบประมาณ รวมทั้งเงินอุดหนุนจากรัฐบาลที่เร่งด่วน จึงจำเป็นต้องใช้หลักวิชาการทางช่าง การคำนวณ การออกแบบ ครบซึ่งกองช่างมีบุคลากรที่เป็นข้าราชการคือ นายช่างโยธา สำหรับผู้อำนวยการกองช่าง ก็ว่าง ได้ประชาสัมพันธ์รับโอน ตามที่กรม ฯ แจ้งปลดลือคจนกว่าจะมีประกาศสอบ แต่ก็ไม่มีผู้สนใจ ส่งสัยรอกกรมฯ สรรหาให้ และขอเปิดกรอบสายงานประเภททั่วไป ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางช่างไฟฟ้า เกี่ยวกับ ตรวจ ทดสอบ สร้าง ซ่อม ประกอบ ดัดแปลง ติดตั้ง และบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่เกี่ยวกับไฟฟ้า คำนวณราคาและประมาณราคาในการดำเนินงานดังกล่าว จัดเก็บรักษา เบิกจ่าย เครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน งานด้านนี้มีผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า คอยสนับสนุนต้องออกให้บริการทุกวัน ปรับปรุงซ่อมแซมส่วนที่ชำรุดเสียเพื่อให้ใช้งานได้ตามปกติ สืบเนื่องจากการขยายไฟฟ้าส่องสว่างตามหมู่บ้าน จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน กองช่าง จึงขอเปิดกรอบ ๒ ตำแหน่ง นี้ครับ

นายณรงค์ เสนาคำ

เรียนท่านนายก รองปลัด และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านครับ กองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ปัจจุบันมีประเภทวิชาการ คือ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา และมีผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา มีครู จำนวน ๕ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา มีพนักงานจ้างตามภารกิจที่รับเงินอุดหนุน ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๗ อัตรา มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๖ ศูนย์ มีเด็ก ๗๐ คน ในการดูแลปัจจุบัน

มีความประสงค์จะขอเปิดประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักสันทนการ สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติงานทางด้านสันทนการ เกี่ยวกับการคิดค้น การออกแบบ การจัดทำ และการพัฒนาโครงการ และกิจกรรมสันทนการต่างๆ ที่ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา เยาวชน ผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไปได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และเกิดสุขภาวะที่ดี เช่น โครงการแข่งขันกีฬา โครงการส่งเสริมการออกกำลังกาย โครงการฝึกทักษะทางด้านกีฬา รวมทั้งติดต่อประสานงานด้านกิจกรรมสันทนการกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารถ่ายทอดความรู้ และฝึกอบรมต่างๆ และ ประเภททั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงานธุรการ และงานสารบรรณ การร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือ การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ์ในทรัพย์สินของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ การตรวจสอบหรือเปลี่ยนแปลง รายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสาร การเตรียมการประชุมและจัดบันทึกรายงานการประชุม ดังนั้นจึงขอเปิดกรอบ ๒ ตำแหน่งนี้ เพราะสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจงานที่ต้องดำเนินการครับ และกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

/จำนวน...

จำนวน ๖ อัตรา ตามหนังสือคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และจะสามารถสรรผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

นายวัชร เหลาบัว

แต่ก่อนอื่นเราก็ต้องมาพิจารณาภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นหากเรากำหนดกรอบเพิ่มจากเดิม จะมีการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงไร เพื่อไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติ ตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ พ.ร.บ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

นายชิษณุพงศ์ สารีพร

สำหรับภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเงินเดือน ค่าตอบแทนและเงินอื่นที่จ่ายควบกับเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ที่มีการเพิ่มกรอบอัตรากำลังที่ทุกกองตามที่ได้เสนอดังนี้ครับ

- ปี ๒๕๖๗ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง รวมทั้งเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน จำนวน ๑๒,๑๗๑,๔๒๐ บาท และประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ % จำนวน ๑,๘๒๕,๗๑๓ บาท รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น ๑๓,๙๙๗,๑๓๓ บาท สูตรคือ รวมค่าใช้จ่ายงานบุคคลทั้งสิ้น คูณ ๑๐๐หาร งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๖๖ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ (๓๕,๕๐๐,๐๐๐ * ๕ % = ๑,๘๗๕,๐๐๐ ดังนั้นประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ คือ ๓๗,๓๗๕,๐๐๐) ดังนั้น ๑๓,๙๙๗,๑๓๓ บาท คูณ ๑๐๐หาร ๓๗,๓๗๕,๐๐๐ เท่ากับ ๓๕.๕๔%

- ปี ๒๕๖๘ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง รวมทั้งเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน จำนวน ๑๒,๕๕๔,๘๒๐ บาท และประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ % จำนวน ๑,๘๘๓,๒๒๓ บาท รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น ๑๔,๔๓๘,๐๔๓ บาท สูตรคือ รวมค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลทั้งสิ้น คูณ ๑๐๐หาร งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๖๗ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ (๓๗,๓๗๕,๐๐๐ * ๕ % = ๑,๘๖๘,๗๕๐ บาท ดังนั้นประมาณการรายจ่ายประจำปี ๖๘ คือ ๔๑,๓๔๓,๗๕๐) ดังนั้น ๑๔,๔๓๘,๐๔๓ บาท คูณ ๑๐๐หาร ๔๑,๓๔๓,๗๕๐ เท่ากับ ๓๔.๙๒ %

- ปี ๒๕๖๙ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง รวมทั้งเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน จำนวน ๑๒,๙๔๖,๓๘๐ บาท และประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ % จำนวน ๑,๙๔๑,๙๕๗ บาท รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น ๑๔,๘๘๘,๓๓๗ บาท สูตรคือ รวมค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลทั้งสิ้น คูณ ๑๐๐หาร งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๖๘ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ (๔๑,๓๔๓,๗๕๐ * ๕ % = ๒,๐๖๗,๑๘๗.๕๐ บาท ดังนั้นประมาณการรายจ่ายประจำปี ๖๙ คือ ๔๓,๔๑๐,๙๓๗.๕๐ บาท) ดังนั้น ๑๔,๘๘๘,๓๓๗ บาท คูณ ๑๐๐หาร ๔๓,๔๑๐,๙๓๗.๕๐ เท่ากับ ๓๔.๒๙ %

/นายบรรจง...

นายบรรจง ภาวะดี	ดูภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ทางผู้ช่วยเลขานุการได้คำนวณ ยอดจะสูงในปีแรก จะลดลงในปีที่ ๒ และ ๓ แต่ก็ยังอยู่เกณฑ์ที่อาจจะผ่านการพิจารณาได้
นายวัชร เหลาบัว นายชิษณุพงศ์ สารีพร	ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๗ มียอดสูง แต่ปี ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ ยอดลดลง สืบเนื่องจาก ปี ๒๕๖๗ การคำนวณวงเงินจะสูง เช่น กรณีเป็นตำแหน่งที่ขอเปิดใหม่ ประเภทวิชาการ การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือนของประเภทวิชาการ (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ บวก อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน ซึ่งเป็นยอดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเป็นหลักแสน ถึงแม้ว่าเราจะประมาณการรายจ่ายเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ก็ตาม สำหรับปี ๒๕๖๘ -๒๕๖๙ การคำนวณหาผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ บวก ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นสูงสุดของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน จะมีภาระค่าใช้จ่ายในหลักพัน ประกอบกับฐานในการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ ของปีงบประมาณที่ผ่านมา สำหรับปี ๒๕๖๙ ก็เอายอดค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘ มาเลย จึงทำให้ยอดลดลงครับ
นายวัชร เหลาบัว	มีท่านใดจะเพิ่มเติมอีกหรือเปล่าครับ ถ้าไม่มีท่านใดเสนอ อีก ผมขอมติที่ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบการเปิดกรอบในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้ สำนักปลัด ประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ยุบลึก พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข กองคลัง ประเภททั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ กองช่าง ประเภทวิชาการ ตำแหน่งวิศวกรโยธา ประเภททั่วไป ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า กองการศึกษาฯ ประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักสันทนการ ประเภททั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ สายอำนวยการ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มอีก ๑ อัตรา
มติที่ประชุม	กรรมการมีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์การเปิดกรอบตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้ สำนักปลัด ประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน กองคลัง ประเภททั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ กองช่าง ประเภทวิชาการ ตำแหน่งวิศวกรโยธา ประเภททั่วไป ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า

/กองการ...

กองการศึกษาฯ ประเพณีวิชาการ ตำแหน่งนักสันทนการ

ประเพณีทั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ

สายอำนวยการ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มอีก ๖ อัตรา

นายชิษณุพงศ์ สารีพร

ขออนุญาตแจ้งลำดับขั้นตอนหลังจากที่คณะกรรมการได้พิจารณาประชุมวิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้าง และปริมาณกำลังคนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสร็จเรียบร้อยแล้ว ทางฝ่ายผู้ช่วยเลขาธิการจะรวบรวมจัดทำเป็นรูปเล่มตามคู่มือ ทำเป็นร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง (รูปเล่มก็เป็นอย่างนี้ครับ) เสนอสำเนียงงานท้องถิ่นจังหวัดนครพนม จำนวน ๓ เล่ม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบก่อนนำเข้าอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำจังหวัดพิจารณา ในกรอบอัตรากำลังที่เราขอเปิดเพิ่ม ต้องทำเอกสารเพิ่มอีกต่างหาก โดยจะมีเอกสารหมายเลข ๑ - ๕ ดังนี้

เอกสารหมายเลข ๑ แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ฯ

เอกสารหมายเลข ๒ กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติเพิ่ม

เอกสารหมายเลข ๓ บัญชีรายจ่ายหมวดเงินเดือน ฯ

เอกสารหมายเลข ๔ บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติเพิ่ม

เอกสารหมายเลข ๕ บัญชีแสดงการคำนวณภาระงาน ๓ ปี ย้อนหลัง

วันที่ประชุมอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดจะแจ้งให้แต่ละ อบท.ที่ขอเปิดกรอบอัตรากำลัง ขึ้นไปชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการเปิดกรอบอัตรา ๓ ปี พร้อมเอกสารหมายเลข ๑ - ๕ จำนวน ๑๓ ชุด เสนอต่ออนุคณะกรรมการจัดทำแผนฯ จากนั้นจะนำเข้าที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) พิจารณาให้ความเห็นชอบอีกครั้ง ดังนั้นการขอเปิดกรอบครั้งนี้ก็ต้องขึ้นอยู่กับอนุคณะกรรมการฯ และ ก.อบต.จังหวัดนครพนม จะพิจารณาให้ความเห็นชอบในลำดับต่อไปครับ

นายวัชร เหลาบัว

สำหรับต่อไป การประกาศคุณธรรม จริยธรรม พนักงานส่วนตำบลโคกสูง เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนในการทำงาน

นายบรรจง ภาวะดี

การประกาศคุณธรรม จริยธรรม ตามประกาศเดิมเราก็ดีแล้วและควรที่จะเพิ่มเติมคือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ บริการด้วยความสุภาพและมีน้ำใจให้กัน ยึดมั่นในระบบอบประชาชนไทยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

นายวัชร เหลาบัว

มีท่านใดจะเพิ่มเติมอะไรอีกครับ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

มีมติเป็นเอกฉันท์ ให้ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มเติม จากฉบับเดิม ตามข้อเสนอท่านรองปลัด ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

/นายวัชร...

นายวัชร เหลาบว การประชุมในวันนี้กรรมการทุกท่านก็ได้ร่วมกันวิเคราะห์และเนื่องาน การกิจต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงต้องดำเนินการ และงานนโยบายที่รัฐบาล ร่วมทั้ง งานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น การพิจารณากรอบกำลังคนที่มีปัจจุบัน และคาดว่าจะจำเป็นต้องมีเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มใน ๓ ปี ข้างหน้า ก็ได้ข้อสรุปที่เป็น เอกฉันท ก็ต้องขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุม ขอปิดประชุมเพียงแค่นี้ โชคดีครับ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๔๘ น.

ลงชื่อ ...ชิษณุพงศ์.....สารีพร.....ผู้จัดรายงานการประชุม
(นายชิษณุพงศ์ สารีพร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ ...วัชร..เหลาบว.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายวัชร เหลาบว)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น
นายวัชร เหลาบัว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ประธานคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
เป็นประธานในการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง





กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

๓๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด / รองปลัด (๐๐)								
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.) ระดับ กลาง/ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-		ว่างเดิม
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.) ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกร (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชง.
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปง.
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑		-	-	ว่างใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจสำนักงานปลัด								
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑		-		ว่างใหม่
พนักงานจ้างทั่วไปสำนักงานปลัด								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘		-		
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-		ปก.
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	ร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขัน		
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑		-	-	ว่างใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจกองคลัง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไปกองคลัง								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙		-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น								
นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อาวุโส
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่
นายช่างไฟฟ้า (ปง.ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่
พนักงานจ้างทั่วไปกองช่าง								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจกองช่าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘				
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น								
นักวิชาการการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักสันทนากการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ค.ศ.๒
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ (คศ.๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ค.ศ.๑
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	ร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขัน		
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖	๖	๖	๖	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วเท่านั้น		
พนักงานจ้างตามภารกิจ(กองการศึกษาฯ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓				
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	ร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขัน		
รวมทั้งหมด	๕๙	๕๙	๕๙	๕๙	-	-	-	

(ลงชื่อ.....)

(นายวัชร เหลาบัว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

มติ ก.อบต.จังหวัดนครพนม เห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ ก.ย.
๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ครั้งที่ ๙ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายวัชร เหลาบัว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

๓๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด / รองปลัด (๑๑)								
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.) ระดับ กลาง/ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-		ว่างเดิม
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.) ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
สำนักงานปลัด (๑๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชง.
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปง.
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑		-	-	ว่างใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจสำนักงานปลัด								
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑		-		ว่างใหม่
พนักงานจ้างทั่วไปสำนักงานปลัด								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘		-		
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการ คลัง) ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-		ปก.
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	ร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขัน		
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑		-	-	ว่างใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจกองคลัง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไปกองคลัง								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙		-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น								
นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อาวุโส
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่
นายช่างไฟฟ้า (ปง.ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่
พนักงานจ้างทั่วไปกองช่าง								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจกองช่าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘				
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คศ.๒
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ (คศ.๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	คศ.๑
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(กองการศึกษา)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓				
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขัน
รวมทั้งหมด	๕๙	๕๙	๕๙	๕๙	-	-	-	

(ลงชื่อ.....)

(นายวัชร เหลาบัว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

มติ ก.อบต.จังหวัดนครพนม เห็นชอบ
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ ก.ย.
๒๕๖๖

☒ 1. วัตถุประสงค์
☐ 2. ส่วนการคลัง
☐ 3. ส่วนโยธา
☐ 4. ส่วนการสื่อสาร



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง
 เลขที่ ๖๓๕๐
 วันที่ ๕ ต.ค.
 เวลา ๑๘-๓๐ น.

ที่ นพ ๐๐๒๓.๑๔/๖ ๒๕๖๖

ที่ว่าการอำเภอปลาปาก
 ทางหลวงแผ่นดินที่ ๒๒๗๖
 นพ. ๔๘๑๖๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่มาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดนครพนม ที่ นพ ๐๐๒๓.๒/๖ ๔๖๓๖
 ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งนี้ สามารถสืบค้นมติ ก.อบต.จังหวัดนครพนม ได้ทางเว็บไซต์ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม www.npmlocal.go.th หัวข้อ “ข่าวสาร สถจ.นพ.” เมนู “มติคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม”

เพื่อให้การดำเนินการตามมติที่ประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อำเภอปลาปาก จึงแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่มีการโอนและการแต่งตั้งเมื่อมีคำสั่งให้โอน รับโอน หรือแต่งตั้งแล้ว ให้รายงานคำสั่งพร้อมสำเนาทะเบียนประวัติให้จังหวัดทราบด้วย อนึ่ง กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีเรื่องจะนำเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดนครพนม ให้จัดส่งเอกสารพร้อมแสดงรายละเอียดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครพนม ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือนรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(Signature)

(นายเสกศักดิ์ บุญจันทร์)
 นายอำเภอปลาปาก

เรียน นายก อบต.โคกสูง
 เพื่อโปรดทราบและพิจารณา
 นพ. ๐๐๒๓.๑๔/๖ ๒๕๖๖
 ๑๕ ต.ค. ๒๕๖๖

๕๖๓๖๓ ๒๐๓ ๖๓๖๓๖

พ.อ.อ.
 ๕/๑๐/๖๖

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

โทร./โทรสาร ๐-๔๒๕๕๘-๔๐๓๔

๕/๑๐/๖๖
 “ท้องถิ่นไทย หัวใจพอเพียง”

๕/๑๐/๖๖
 ๖ ต.ค. ๖๖

เอกสารแนบท้ายสรุปมติ ก.อบต.จังหวัดนครพนม ๕

บัญชีแนบท้ายการประชุม ก.อบต.จังหวัดนครพนม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖
ในการให้ความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ที่	อบต./อำเภอ	ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่กำหนดเพิ่ม/ยุบเลิก	ส่วนราชการ							มติ ก.อบต.จังหวัด
			ส.ป.	คลัง	ช่าง	ศึกษา	สวัสดิการ	สาธารณสุข	ตรวจสอบภายใน	
๑	อบต.กุรุคุ อ.เมืองนครพนม	พนักงานส่วนตำบล วิศวกรโยธา เจ้าพนักงานธุรการ นักสังคมสงเคราะห์ เจ้าพนักงานธุรการ			+๑			+๑		เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ
๒	อบต.คำเตย อ.เมืองนครพนม	พนักงานส่วนตำบล เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	+๑				+๑			เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เห็นชอบ
๓	อบต.บ้านผึ้ง อ.เมืองนครพนม	พนักงานส่วนตำบล นักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงานช่าง พนักงานจ้าง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	+๑		+๑			+๑		เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ
๔	อบต.ท่าค้อ อ.เมืองนครพนม	พนักงานส่วนตำบล นายช่างไฟฟ้า นักสังคมสงเคราะห์ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน พนักงานจ้าง พนักงานขับรถขยะ พนักงานขับรถยนต์ (รถกระเช้าไฟฟ้า)			+๑		+๑	+๑		เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เห็นชอบ
๕	อบต.บ้านกลาง อ.เมืองนครพนม	พนักงานส่วนตำบล นักสันนิบาการ นักสังคมสงเคราะห์ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) คนงานทั่วไป (ทั่วไป) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) คนงานทั่วไป (ทั่วไป) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)			+๑	+๑		+๑		เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ

ที่	อบต./อำเภอ	ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่กำหนดเพิ่ม/ยุบเลิก	ส่วนราชการ						มติ ก.อบค.จังหวัด
			ส.ป.	คลัง	ช่าง	ศึกษา	สวัสดิการ	สาธารณสุข	
๕๐	อบต.หนองย่างขึ้น อ.เรณูนคร	คงตามแผนเดิม							เห็นชอบ
๕๑	อบต.ปลาปาก อ.ปลาปาก	พนักงานส่วนตำบล วิศวกรโยธา เจ้าพนักงานธุรการ นักสันวนการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			+๑				เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ
๕๒	อบต.นามะเขือ อ.ปลาปาก	พนักงานส่วนตำบล เจ้าพนักงานการเกษตร เจ้าพนักงานธุรการ วิศวกรโยธา นายช่างไฟฟ้า นักสันวนการ เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน นักสังคมสงเคราะห์ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	+๑						เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ
๕๓	อบต.โคกสูง อ.ปลาปาก	พนักงานส่วนตำบล นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานพัสดุ วิศวกรโยธา นายช่างไฟฟ้า นักสันวนการ เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ภารกิจ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	+๑	+๑		+๑			เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ
๕๔	อบต.หนองเพาใหญ่ อ.ปลาปาก	พนักงานส่วนตำบล เจ้าพนักงานสาธารณสุข วิศวกรโยธา นายช่างสำรวจ	+๑			+๑			เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ
๕๕	อบต.หนองฮี อ.ปลาปาก	พนักงานส่วนตำบล นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ นักสันวนการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	+๑	-๑	+๑		+๑		เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ

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

.....

