แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า

อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้าได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์หนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้าเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามทอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้าสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินงาน โดยจะเป็นการพิจารณาว่าภารกิจในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ หากภารกิจที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจในปัจจุบันภารกิจบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบ่างส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตรังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย Supply pressuer: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำสึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงาน

วิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อความสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า เปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าที่จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการเป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

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

๔. ๘๒,๘๐๐ คือใน ๑ ชั่วโมงมี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้าอย่างสูงสุด โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า (การตรวจ LPA)

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมา ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณหรืองานอื่นๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้าพิจารณาทบทวนแล้วว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้าเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ การสอบถาม หรือสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน และเมื่อทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้ากับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน (benchmarking) เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน ควรจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ได้เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบลมีคนครอง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างมีคนครอง	รวมทั้งสิ้น
๑.	อบต.นาข้าวเสีย	๕	๕๒,๓๔๖,๕๐๐	๒๑	-	๒๒	๔๓
๒.	อบต.ละมอ	๕	๔๔,๓๐๕,๔๐๐	๑๘	๑	๑๖	๓๕
๓.	อบต.นาโยงเหนือ	๓	๓๒,๕๘๐,๐๐๐	๑๖	๑	๑๘	๓๖
๔.	อบต.ช่อง	๔	๒๘,๖๗๓,๔๗๗	๑๕	๑	๑๑	๒๗
๕.	อบต.โคกสะบ้า	๔	๔๕,๗๕๘,๗๒๗	๑๘	-	๑๖	๓๔
๖.	อบต.นาหมื่นศรี	๔	๓๘,๗๕๖,๕๓๗	๒๐	๑	๑๒	๓๓

ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓

๓.๘ ให้พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Rignt Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจจะมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมากนัก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์สายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์เรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนงานจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

(๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน เริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วย บริบท ขนาด และปัจจัยต่างๆ จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ
  - พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ ใน ๖ องค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอนาโยงไปทางทิศใต้ประมาณ ๑๒ กิโลเมตร มี ๑๑ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลโคกสะบ้า ๗,๑๗๓ คน จำนวนครัวเรือน ๒,๐๒๓ ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ ๑๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๐,๖๒๕ ไร่ ลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่ม ใช้เป็นพื้นที่เกษตรกรรมปลูกยางพารา ทำนา ไม้ผล ปลูกผัก และเลี้ยงสัตว์ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรเป็นอาชีพหลัก

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

(๑) เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า

(๒) น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

(๓) ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ

(๔) ปัญหาโทรศัพท์พื้นฐาน โทรศัพท์สาธารณะ

ความต้องการ

(๑) ก่อสร้าง ปรับปรุงถนน ไฟฟ้า การคมนาคมและการสื่อสารให้สามารถใช้ได้ครอบคลุมทุกพื้นที่

(๒) ก่อสร้างระบบประปาให้เพียงพอสำหรับการอุปโภค – บริโภค

(๓) ขุดเจาะบ่อน้ำตื้นและบ่อบาดาล

๒. **ด้านเศรษฐกิจ**

สภาพปัญหา

(๑) ราคาผลผลิตทางด้านการเกษตรตกต่ำ

(๒) แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

(๓) ประชากรในพื้นที่รายได้ต่ำ

(๔) สินค้าอุปโภคบริโภคราคาแพง

(๕) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

ความต้องการ

(๑) ประกันราคาผลผลิตทางการเกษตร

(๒) ก่อสร้างและปรับปรุงที่เก็บกักน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร

(๓) สนับสนุนให้มีการประกอบอาชีพเสริม

(๔) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านวิชาการ ศึกษาดูงาน อาชีพเสริมต่างๆ

(๕) จัดให้มีเงินทุนหมุนเวียนหรือโครงการเศรษฐกิจชุมชน เพื่อเพิ่มช่องทางในการประกอบอาชีพเสริมสร้างรายได้

๓. **ด้านสังคม**

สภาพปัญหา

(๑) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนต่ำ

(๒) ปัญหายาเสพติดในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง เยาวชนติดยาเสพติด

(๓) จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่

(๔) คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคมขาดการดูแลและช่วยเหลืออย่างถูกต้อง

(๕) ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอและทั่วถึง

ความต้องการ

(๑) จัดให้มีการฝึกอบรม อปพร. เพื่อช่วยกันดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนอำนวยความสะดวกต่างๆ

(๒) ประสานงานร่วมกับปกครองอำเภอและสถานีตำรวจภูธรถึงปัญหายาเสพติดระบาดในพื้นที่ ตลอดไปถึงผู้นำชุมชน ท้องที่ท้องถิ่นช่วยกันสอดส่องเป็นหูเป็นตา

(๓) ประสานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนให้บริการสาธารณสุขอย่างเพียงพอและทั่วถึง ให้มีการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่างๆ อย่างรวดเร็ว

(๔) สงเคราะห์และดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการของผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง

๔. **ด้านการเมือง - การบริหาร**

สภาพปัญหา

(๑) ประชาชนขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ

(๒) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนการมีส่วนร่วมทางการเมืองน้อย

(๓) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารพัฒนา แก้ไขปัญหาในพื้นที่

(๔) การซื้อสิทธิขายเสียงในพื้นที่

(๕) บุคลากรโดยเฉพาะพนักงานจ้างไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขาดความรับผิดชอบขาดการพัฒนาบุคลากร

(๖) ปัญหาด้านไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคม เช่น ไฟฟ้าดับบ่อยมาก ปัญหาโทรศัพท์เสีย

ความต้องการ

(๑) จัดการอบรมศึกษาดูงานให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อเปิดวิสัยทัศน์ พัฒนาทักษะในการทำงาน

(๒) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง มีส่วนร่วมกับภาคส่วนราชการ รณรงค์แก้ไขปัญหาการซื้อสิทธิ์ขายเสียง

(๓) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๔) บริหารจัดการการสรรหาพนักงานเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม โดยความเสมอภาคและเท่าเทียม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

(๕) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขปัญหาระยะยาว เช่น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค TOT เขตที่อยู่ในความรับผิดชอบ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

(๑) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจถึงผลกระทบที่เกิดจากการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) ปัญหาขยะล้นเมือง ไม่มีสถานที่สำหรับกำจัดขยะ

(๓) ปัญหาการออกเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกินและที่ดินอยู่อาศัย

ความต้องการ

(๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) ประสานงานเทศบาลนครตรัง อบจ.ตรังเพื่อหาทางแก้ไขและกำจัดขยะ

(๓) ดำเนินการต่อสู้ เรียกร้องการออกเอกสารสิทธิ์ให้ผู้ที่ครอบครองที่ดินอย่างถูกต้อง

๖. การศึกษา

สภาพปัญหา

(๑) ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน

(๒) เยาวชนได้รับการศึกษาแค่ภาคบังคับแล้วไม่ได้ศึกษาต่อ

(๓) ผู้ปกครองส่งบุตรหลานไปเรียนโรงเรียนในเมือง จนโรงเรียนในพื้นที่มีนักเรียนลดลงเสี่ยงจะถูกยุบโรงเรียน

(๔) เยาวชนมีพฤติกรรมย่อหย่อนในศีลธรรมอันดีงาม ขาดระเบียบวินัย วิ่งตามกระแสสังคม ที่เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีในสังคม

(๕) ประชาชนละเลยต่อประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงาม

ความต้องการ

(๑) สนับสนุนให้มีทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน

(๒) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาที่ทันสมัย พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ก้าวหน้าทัดเทียมโรงเรียนในเมืองหรือเอกชน

(๓) ฟื้นฟู ส่งเสริม และสนับสนุนด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้าจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้านั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลโคกสะบ้าคือ ***“ท้องถิ่นพัฒนาโดยทั่วถึงและเป็นธรรม สังคมมีความปลอดภัยสงบสุข ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น ประเพณีวัฒนธรรมรุ่งเรืองสืบไป”*** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาให้การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง มีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมและชุมชนมีความเข้มแข็งและเป็นระเบียบ สิ่งแวดล้อมดีไม่มีมลภาวะ พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนและการบริหารจัดการที่ดี สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลโคกสะบ้า ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะดาน ทางเท้า ระบบระบายน้ำ ในระยะเวลาที่ผ่านมา อบต.โคกสะบ้า ได้พัฒนา ปรับปรุงการคมนาคมภายในหมู่บ้านเป็นจำนวนหลายโครงการ เช่น การเปลี่ยนถนนลูกรัง ถนนลาดยาง ทำให้ภาพรวมด้านโครงสร้างพื้นฐานของ อบต. อยู่ในเกณฑ์ที่ดี

๑.๒ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าและแสงสว่าง อบต.โคกสะบ้า ได้จัดการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะ โดยประสานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคนาโยงไปดำเนินการ

๑.๓ ก่อสร้าง บำรุงรักษา แหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร

๑.๔ ประสานและสนับสนุนบริการด้านการสื่อสารที่ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว

๒. การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพ รายได้ การผลิต การจำหน่ายและการรวมกลุ่มของเกษตรกร

๓. การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชน

๓.๒ ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๓ เพิ่มแหล่งเรียนรู้และช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

๔. การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๑ การบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติเพื่อให้เกิดความน่าอยู่และยั่งยืน

๕. การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์

๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ

๕.๓ สนับสนุนกิจกรรมของชุมชนและหมู่บ้าน

๕.๔ ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชน

๕.๕ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๖ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๕.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ

๗. การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

๖.๑ พัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า มีที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นของตนเอง พร้อมสำหรับให้มีการบริการแก่ประชาชน และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มาติดต่องานต่างๆ รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนทราบโดยจัดให้มีการบริการของอินเตอร์เน็ตตำบล และมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยพร้อมสำหรับการให้บริการประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นๆ นั้น ทำให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้ามีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแกไขปัญหาทุกขั้นตอน วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้ากำหนดวิธีดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า นโยบายรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารท้องถิ่น โดกำหนดภารกิจเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))

(๒) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) การให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๒) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๖๘(๔))

(๓) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา (๖๗(๖))

(๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๓))

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๒) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๓) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) การจัดให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การจัดให้มีกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๑๖(๖))

(๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๒) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น (มาตรา ๖๗(๙))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้าได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ	มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง มาตรากฎหมายตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖, ๑๗ หมายถึง มาตราตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้บริหารงานถูกทิศทางและไม่ นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๒.๑ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๑ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า (ระดับบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> Strenth=S ๑. ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน</u> Weakness=W ๑. ภารกิจบางส่วนไม่มีบุคลากรที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส</u> Opportunity=O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ ส.อบต. ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด</u> Threats=T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่สอดคล้องกับความยากของงาน ๓. ภารกิจที่หลากหลายทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ๔. งบประมาณที่จำกัดและโครงสร้างองค์กรทำให้โอกาสความก้าวหน้าค่อนข้างน้อย

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<u>โอกาส</u> O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดการระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย
๗. การถ่ายโอนภารกิจตามแผนปฏิบัติกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๘. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๓. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักงานปลัด

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๙ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่งส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) **๑.๑ งานบริหารทั่วไป** - สารบรรณ - บริหารงานเลือกตั้ง **๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่** - บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเลื่อนระดับ โอน ย้าย - การคัดเลือก การสอบคัดเลือก **๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน** - นโยบายและแผน - วิชาการ - ข้อมูลประชาสัมพันธ์ - งบประมาณ **๑.๔ งานนิติการ** - กฎหมายและคดี - ร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ข้อบัญญัติและระเบียบ **๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - อำนวยการ - ป้องกัน - ฟื้นฟู **๑.๖ งานสวัสดิการสังคม** - การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน - การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ **๑.๗ งานสาธารณสุข** - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ	๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑) **๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป** - สารบรรณ - บริหารงานเลือกตั้ง **๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่** - บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเลื่อนระดับ โอน ย้าย - การคัดเลือก การสอบคัดเลือก **๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน** - นโยบายและแผน - วิชาการ - ข้อมูลประชาสัมพันธ์ - งบประมาณ **๑.๔ งานนิติการ** - กฎหมายและคดี - ร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ข้อบัญญัติและระเบียบ **๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - อำนวยการ - ป้องกัน - ฟื้นฟู **๑.๖ งานสวัสดิการสังคม** - การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน - การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ **๑.๗ งานสาธารณสุข** - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง (๐๔) **๒.๑ งานการเงินและบัญชี** - การเงิน - รับเงินเบิกจ่ายเงิน - จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - เก็บรักษาเงิน - การบัญชี - ทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งบการเงินและงบทดลอง - แสดงฐานะทางการเงิน **๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน** - พัสดุ - ทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ **๒.๓ งานพัฒนารายได้** - ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - พัฒนารายได้ - ควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - ทะเบียนพาณิชย์ **๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน** - ทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๓. กองช่าง (๐๕) **๓.๑ งานก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - ก่อสร้างสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง **๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	๒. กองคลัง (๐๔) **๒.๑ งานการเงินและบัญชี** - การเงิน - รับเงินเบิกจ่ายเงิน - จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - เก็บรักษาเงิน - การบัญชี - ทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งบการเงินและงบทดลอง - แสดงฐานะทางการเงิน **๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน** - พัสดุ - ทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ **๒.๓ งานพัฒนารายได้** - ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - พัฒนารายได้ - ควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - ทะเบียนพาณิชย์ **๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน** - ทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๓. กองช่าง (๐๕) **๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - ก่อสร้างสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง **๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๓ งานผังเมือง - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมการผังเมือง **๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค** - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานกำจัดขยะมูลฝอย **๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)** **๔.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานข้อมูลและประสานงาน - งานวิชาการและการจัดการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา **๔.๒ งานกิจการโรงเรียน** - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานติดต่อและประเมินผลโรงเรียน **๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล **๓.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานข้อมูล - งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม - งานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม **๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ** - งานจัดการแข่งขันกีฬา - งานบริการอาคารสถานศึกษา และผู้ตัดสิน **๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)** **๕.๑** งานตรวจสอบภายใน	**๓.๓ งานผังเมือง** - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมการผังเมือง **๓.๔ งานสาธารณูปโภค** - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานกำจัดขยะมูลฝอย **๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)** **๔.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานข้อมูลและประสานงาน - งานวิชาการและการจัดการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา **๔.๒ งานกิจการโรงเรียน** - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานติดต่อและประเมินผลโรงเรียน **๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล **๓.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานข้อมูล - งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม - งานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม **๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ** - งานจัดการแข่งขันกีฬา - งานบริการอาคารสถานศึกษา และผู้ตัดสิน **๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)** **๕.๑** งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>สำนักปลัด อบต.</u> (๐๑)								
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร ปก./ชก.	-	-	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	-	-	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	-	-	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>กองคลัง</u> (๐๔)								
๑๖	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๐	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๔	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองช่าง</u> (๐๕)								
๒๕	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๖	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง	-	-	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๘	นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	-	-	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๓	พนักงานขับรถยกกระเช้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<u>กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u>(๐๘)								
๓๕	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ศพด.อบต.โคกสะบ้า</u>								
๓๘	ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> (๑๒)								
๔๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	+๖	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	470,280	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	16,440	16,440	654,720	671,160	687,600	(39,190)
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	(34,110)
	<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01)</u>																		
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	376,080	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	431,400	444,720	458,160	(31,340)
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	1	293,880	0	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	(24,490)
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	1	396,000	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	(33,000)
6	นิติกร	ปก./ชก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
7	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
8	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	362,640	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	(30,220)
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	-	0	0	-	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	1	1	175,320	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,680	182,400	189,720	197,400	(14,610)
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	1	-	0	0	-	1	1	+1	-	-	138,000	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
12	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
13	นักการ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
14	ยาม	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
15	คนงาน	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	กองคลัง (04)																		
16	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	(34,110)
17	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	1	376,080	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(31,340)
18	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	1	1	369,480	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	(30,790)
19	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	1	1	323,760	0	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	12,960	336,360	349,320	362,640	(26,980)
20	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
21	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	1	318,960	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,280	10,920	329,880	341,160	352,080	(26,580)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	-	1	1	139,320	0	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	144,240	150,120	156,960	(11,610)
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	1	1	117,960	0	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	4,920	5,160	122,760	132,840	(9,830)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
24	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	กองช่าง (05)																		
25	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
26	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	1	275,040	0	1	1	1	-	-	-	10,800	10,920	11,160	285,840	296,760	307,920	(22,920)
27	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	1	-	0	0	-	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
28	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	1	1	212,280	0	1	1	1	-	-	-	9,00	9,120	9,240	221,280	230,400	239,640	(17,690)
29	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	1	-	0	0	-	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
30	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400
31	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	1	1	182,400	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,680	7,920	189,720	197,400	205,320	(15,200)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
33	พนักงานขับรถยกกระเช้า	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
34	คนงาน	-	3	2	324,000	0	3	3	3	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	ว่างเดิม 1
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																		
35	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	362,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	418,080	431,400	444,720	(30,220)
36	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	150,480	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	156,240	162,240	168,480	(12,540)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																		
38	ครู		3	3	0	0	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
39	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	1	1	-0 99,960	0	1	1	1	-	-	-	- 4,080	- 4,200	- 4,800	- 104,040	- 108,240	- 112,680	เงินอุดหนุน เงินท้องถิ่น
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
40	ผู้ดูแลเด็ก	-	2	2	216,000	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	เงินท้องถิ่น

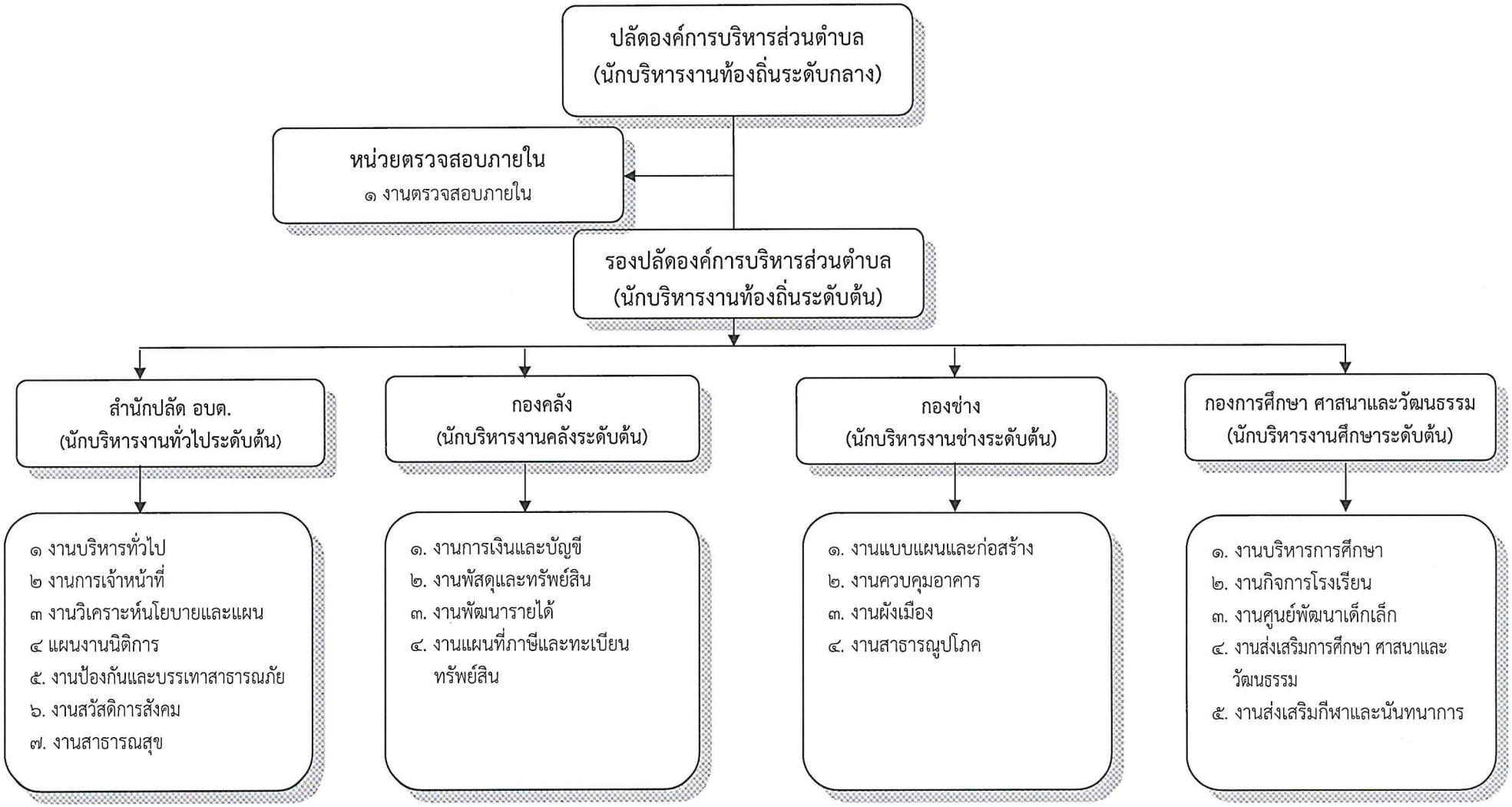
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (12)</u>																		
41	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่างเดิม
(5)	รวม		39	33	8,364,240	378,000	46	46	46	+6	-	-	2,352,600	334,020	336,180	11,071,080	11,428,860	11,765,040	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															1,660,662	1,714,329	1,764,756	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															12,731,742	13,143,189	13,529,796	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															26.79	26.34	25.82	

หมายเหตุ - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2564 จำนวน 47,526,253

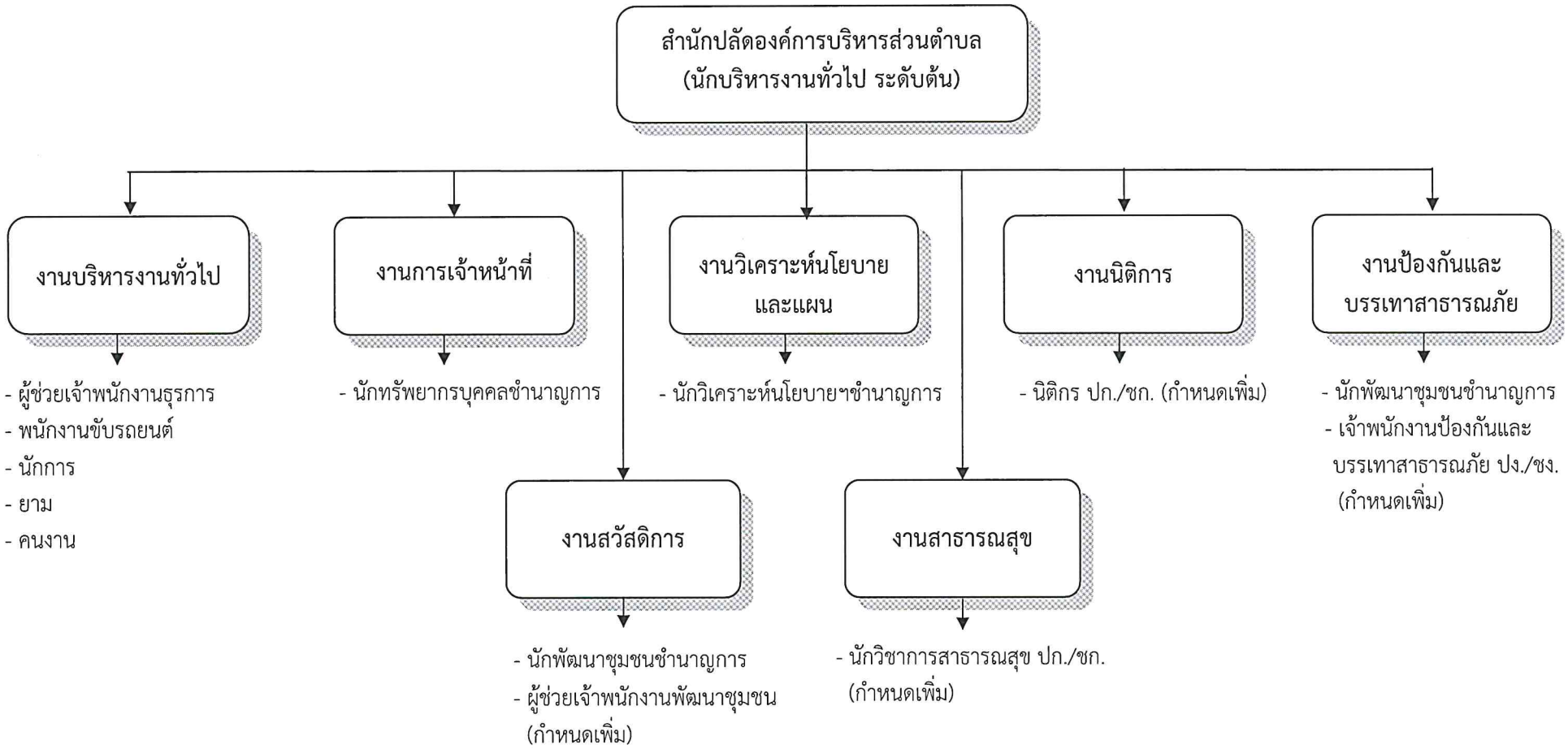
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 (47,526,253)
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 จำนวน 49,902,565.65 = (47,526,253 x 5%) + 2,376,312.65 = 49,902,565.65
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 (49,902,565.65)
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน 52,397,693.93 = (49,902,565.65 x 5%) + 2,495,128.28 = 52,397,693.93

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

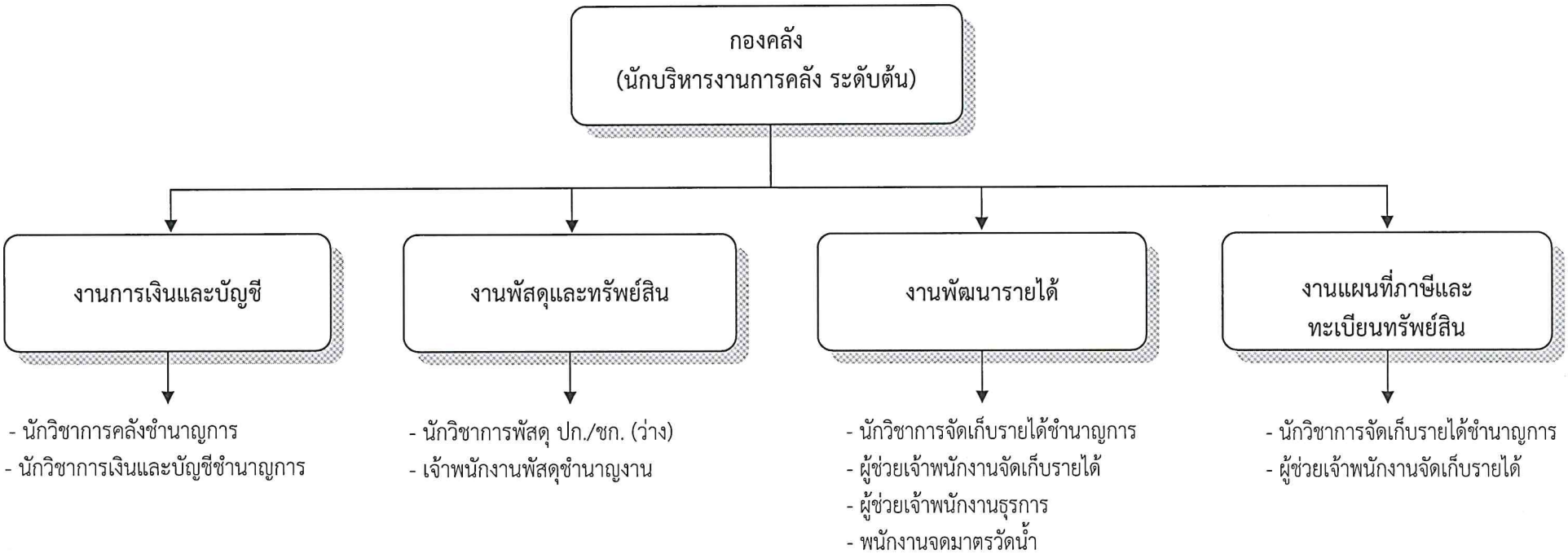


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



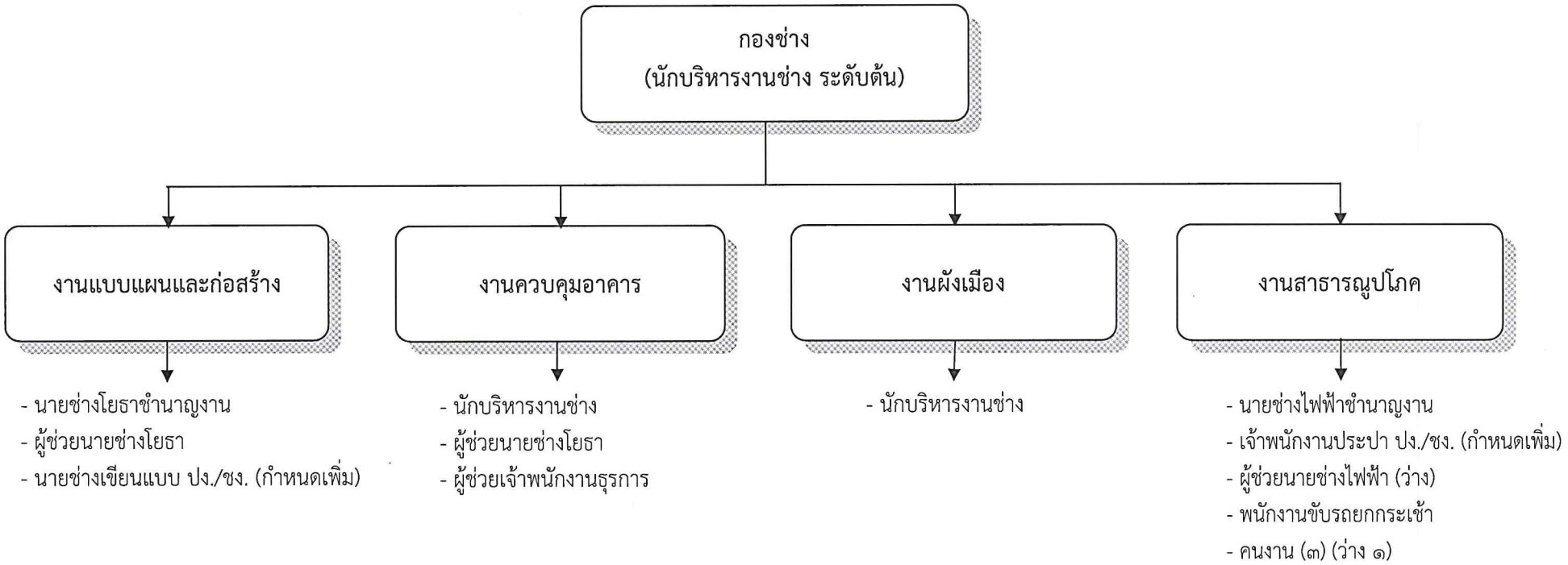
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.	ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-		๓	-	-		-	-	๑	๓

โครงสร้างของกองคลัง



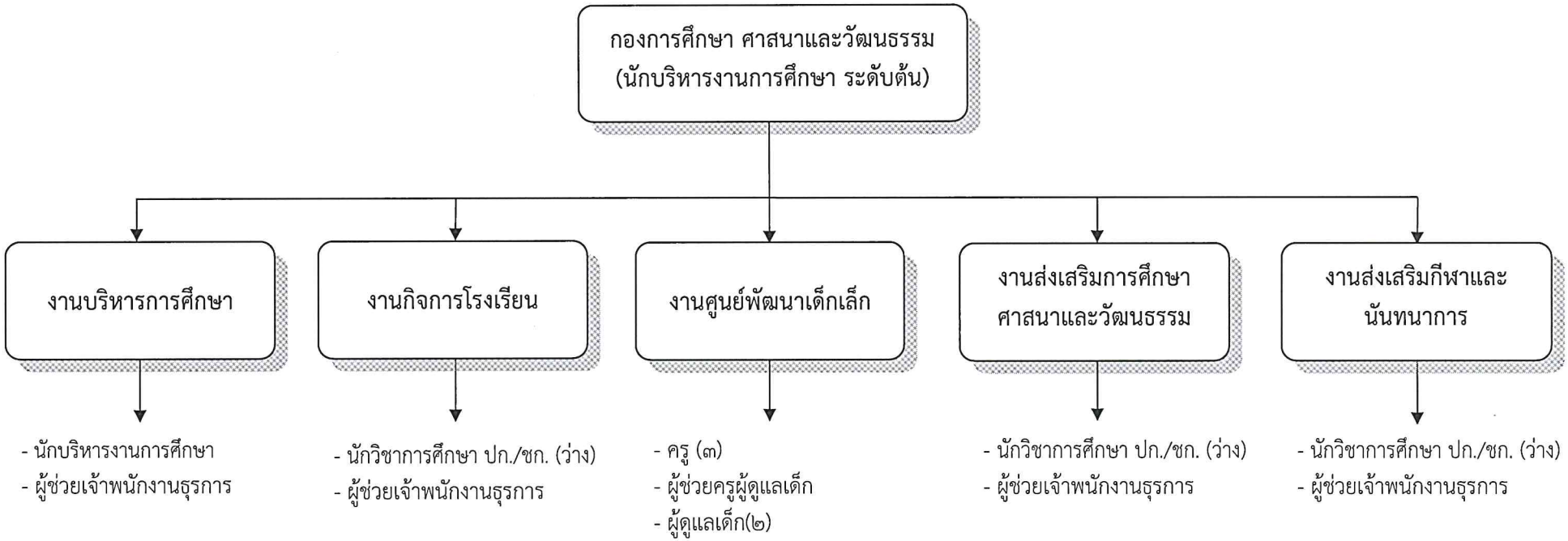
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.	ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๑	-	๒	๑

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.	ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	๓

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

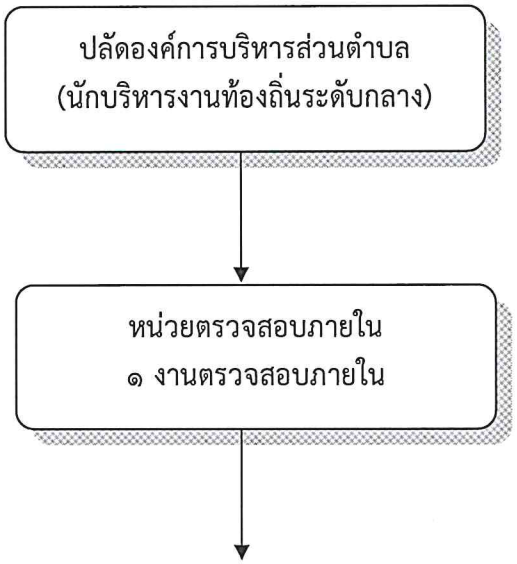


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.	ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ระดับ	ครู ผช.	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	คศ.๕	พนักงานจ้าง	
							ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๒	-	-	-	๑	๒

โครงสร้างของหน่วยงานตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (ว่าง)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.	ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
1	นางสาวจารุพรรณ ช่วยขำ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	14-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	14-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	453,960 (37,830x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	621,960
2	นายอภิเดช เอียดบาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	14-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	14-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	396,000 (33,000X12)	42,000 (3,500x12)	-	438,000
	<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>											
3	นางจิราพร ชูเมฆา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	14-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	14-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	362,640 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	404,640
4	นางสาวปิยะรัตน์ จันสุข	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	14-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	14-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	282,600 (23,550x12)	-	-	282,600
5	นางสาวสุพัตรา โพชสาลี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	14-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	14-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	382,560 (31,880x12)	-	-	382,560
6	(ว่าง)					14-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
7	(ว่าง)					14-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
8	นางสาววิณิดา ทิพย์ศรี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	14-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	14-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	349,320 (29,110x12)	-	-	349,320
9	(ว่าง)					14-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)			(กำหนดเพิ่ม)
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
10	นางสาวอรชุมา หนูแก้ว	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	167,760 (13,980x12)	-	-	167,760
11						-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	112,800	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> (ต่อ)											
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
12	นายนพดล ช่วยเรือง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
13	นายอภิเชษฐ์ เกื้อรอด	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการ	-	-	นักการ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
14	นายพิยะรัตน์ หัสชัย	ป.6	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
15	(ว่าง)		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	(ว่างเดิม)
	<u>กองคลัง</u>											
16	นางวีรณา ชัยเพชร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	14-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	14-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	396,000 (33,000x12)	42,000 (3,500x12)	-	438,000
17	นางสาวสุรัญญา หมวดอินทร์ทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	14-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	14-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	362,640 (30,220x12)	-	-	362,640
18	นางสาวราตรี ชัยณรงค์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	14-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	14-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	356,160 (29,680x12)	-	-	356,160
19	นางสาวอุไรวรรณ เพชรหิน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	14-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	14-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	311,640 (25,970x12)	-	-	311,640
20	(ว่าง) 2 พ.ย. 63		14-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	14-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
21	นายทักษิณ ชามภูวราช	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	14-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	14-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	307,920 (25,660x12)	-	-	307,920
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
22	นางสาวสุดารัตน์ กลับใหม่	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	--	--	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	--	133,200 (11,110x12)	-	-	133,200
23	นายจรูญศักดิ์ ขิกขำ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	- --	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	--	--	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	--	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองคลัง (ต่อ)											
	พนักงานจ้างทั่วไป											
24	นางสาววัลลีย์ แก้วประชุม	ม.3	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
	กองช่าง											
25	(ว่าง)		14-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	14-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	(ว่างเดิม)
26	นายพิพากษ์ ห้าสังข์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	14-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	14-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	264,480 (22,040x12)	-	-	264,480
27	(ว่าง) 12 ก.ย. 64					14-3-05-4702-001	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
28	นายเอกชัย เมืองสองศรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	14-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	14-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	203,040 (16,920x12)	-	-	203,040
29	(ว่าง) 12 ก.ย. 64					14-3-05-4707-001	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
30	นายณัฐพล วงศ์อินทรัตน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
31	(ว่าง) ย้าย		-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		112,800 (9,400x12)			(ว่างเดิม)
32	นางสาวเตชินี มาสุวรรณ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	175,320 (14,610x12)	-	-	175,320

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองช่าง (ต่อ)											
	พนักงานจ้างทั่วไป											
33	นายสานิตย์ เพ็งรัศมี	ป.6	-	พนักงานขับรถยกกระเช้า	-	-	พนักงานขับรถยกกระเช้า	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
34	นายธัญพิสิษฐ์ ชูทิพย์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
35	นายอมร ปานเนียม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
36	(ว่าง)		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	(ว่างเดิม)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
37	นางสาวสรัลชนา จำเริญ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	14-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	14-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	349,320 (29,110x12)	42,000	-	391,320
38	(ว่าง)	ปริญญาตรี	14-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	14-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)		-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
39	นางวิไลรัตน์ จันพุ่ม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	144,000 (12,000x12)	-	-	144,000
	ศพด.อบต.โคกสะบ้า											
40	นางนิตยา ชูทอง	ครุศาสตรบัณฑิต	14-3-08-6600-039	ครู	คศ.2	14-3-08-6600-039	ครู	คศ.2	-	-	-	เงินอุดหนุน
41	นางสาวรัตดิกาล ทองแก้ว	ครุศาสตรบัณฑิต	14-3-08-6600-040	ครู	คศ.2	14-3-08-6600-040	ครู	คศ.2	-	-	-	เงินอุดหนุน
42	นางสาววรรณา ทิพอักษร	ครุศาสตรบัณฑิต	14-3-08-6600-041	ครู	คศ.2	14-3-08-6600-041	ครู	คศ.2	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
43	นางกัญญา สังฆ์รักษ์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	- 99,960 (8,330x12)	-	-	เงินอุดหนุน เงินท้องถิ่น

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	<u>ศพด.อบต.โคกสะบ้า</u> (ต่อ)											
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
44	นางสาวทิพย์วิมล สอนแก้ว	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
45	นางสาววสุนิสา ทองยัง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
	<u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u>											
46	(ว่าง)		14-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	14-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดเวลา จนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. เป็นองค์กรที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านแอพพลิเคชั่น line หรือ Feccbook เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง การสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหวิสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาท

๔. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เป็นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิด

ผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้าเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า วางแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานที่รับผิดชอบให้มีความรู้และสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกด้าน

(๖) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตร ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และหลักสูตรด้านการบริหารตามโครงการดังต่อไปนี้

อบต.อาจดำเนินการเอง

(๑) โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

(๒) โครงการอบรมการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ

(๓) โครงการพัฒนาจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

(๔) โครงการอบรมส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

(๕) โครงการอบรมการพัฒนาก้าวไกลด้วยระบบ ICT

(๖)โครงการปฐมนิเทศพนักงานบรรจุใหม่

ฯลฯ

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) โครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น

(๒) โครงการอบรมหลักสูตรอำนวยการท้องถิ่น

(๓) โครงการอบรมหลักสูตรประเภทวิชาการ

(๔) โครงการอบรมหลักสูตรประเภททั่วไป

ฯลฯ

หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑) ประชุมสัมมนาตามที่ได้รับมอบหมาย

ฯลฯ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย