



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด  
อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ให้เหมาะสมอีกด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๘.๑ โครงสร้าง	๑๗
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๓๘

\*\*\*\*\*

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

### องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

#### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณา กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

#### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและ ระบบการที่ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุน ค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อให้การจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมี

ความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการงานและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะเช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานในปัจจุบันมีลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับคำนวณกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก และงานการเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่จุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะร้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลาส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ของตนสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในการ กำหนดแนวทางการบริหารราชการ การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ” การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ยังได้ดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชน รับทราบปัญหา และความต้องการของประชาชนในหมู่บ้านเน้นการมีส่วนร่วมจากประชาชน การเตรียมความพร้อมรับการถ่ายโอนภารกิจตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ การสื่อสาร การเมือง การบริหาร การพัฒนาสิ่งแวดล้อม และด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้รวบรวมความคิดเห็นในออกแผนพัฒนาท้องถิ่น และนำมาสรุปปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ดังนี้

#### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริการสาธารณะ

##### สภาพปัญหา

- (๑) ถนนชำรุดเสียหาย เป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง
- (๒) ถนนไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากเป็นถนนลูกรังและแคบไม่มีไหล่ทาง

- (๓) ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน
- (๔) น้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคไม่เพียงพอไม่สะอาด และไม่สะดวก
- (๕) การขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะมีไม่เพียงพอ

##### ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคม และการสื่อสาร ให้ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่เกษตร เพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างระบบประปา เพื่ออุปโภค บริโภค ในพื้นที่
- (๔) จัดหาแหล่งน้ำไว้สำหรับอุปโภคบริโภค
- (๕) การดูแลรักษาความสะอาดของพื้นที่
- (๖) ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ สำหรับจุดที่มีความจำเป็นหรือจุดเสี่ยงต่างๆ
- (๗) มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่สะอาดและเพียงพอ

#### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

##### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาความยากจน ค่าครองชีพสูง
- (๒) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรตกต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- (๓) ปัญหาเรื่องที่ทำกินเกิดการอพยพแรงงาน
- (๔) ขาดเงินทุนหมุนเวียน ไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- (๕) ปัญหาภัยธรรมชาติ
- (๖) ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับ

ครัวเรือนหรือชุมชน

- (๗) การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของ

ชุมชน

##### ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน
- (๔) จัดงบประมาณเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการหารายได้
- (๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้กับประชาชน



### ๔.๓ ด้านสังคม

#### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (๒) ปัญหาในการระแວดระวังภัยต่าง ๆ อาสาสมัครอยู่อย่างกระจัดกระจาย
- (๓) ขาดอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัย
- (๔) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวันแรงงาน
- (๕) ไม่มีระบบกำจัดขยะมูลฝอย
- (๖) สถานีอนามัยไม่พอดต่อความต้องการของประชาชน
- (๗) ราษฎรขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

#### ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) อบรมอาสาสมัครในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- (๓) จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัยให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- (๔) จัดอบรมอาชีพให้กับประชาชนในวันแรงงาน
- (๕) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๖) จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

### ๔.๔ ด้านการบริหารจัดการที่ดี

#### สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบลขาด

ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน

- (๒) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานในหน้าที่ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- (๓) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน

ตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

#### ความต้องการ

(๑) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

- (๒) จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ
- (๓) จัดออกให้บริการประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- (๔) จัดอบรมให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและคดี

### ๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### สภาพปัญหา

- (๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- (๒) ประชาชนขาดจิตนิกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

- (๕) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๕) การใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

#### **ความต้องการ**

- (๑) จัดกิจกรรมในการรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) จัดระบบจัดการแก๊สพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๕) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ ธรรมชาติและส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๔) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

### **๔.๖ ด้านการสาธารณสุข**

#### **สภาพปัญหา**

- (๑) ประชาชนยังขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพและปัญหาด้านสุขอนามัย
- (๒) ประชาชนขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ ทำให้ยากแก่การ
- (๓) ขาดงบประมาณดำเนินการ
- (๔) สถานที่พยาบาลอยู่ห่างไกล

#### **ความต้องการ**

- (๑) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในพื้นที่เกี่ยวกับโรคต่างๆที่อุบัติขึ้น
- (๒) มีหน่วยบริการสาธารณสุขที่สามารถเข้าถึงผู้ป่วยที่ไม่สามารถเดินทางเข้ารับการรักษาได้

### **๔.๗ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

#### **สภาพปัญหา**

- (๑) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- (๒) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียน การสอน
- (๓) ขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้
- (๔) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียน การสอน
- (๕) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

#### **ความต้องการ**

- (๑) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชน
- (๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียน การสอน ให้แก่โรงเรียนในในพื้นที่
- (๓) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- (๕) จัดหาทุนการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน
- (๖) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการ ร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนี้ยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการ จัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้ง เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร เพื่อช่วยในการกำหนด จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threat) เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดกลยุทธ์การทำงาน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

### จุดแข็ง (Strength - S)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ และมีความมุ่งมั่นสูงที่จะพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน
๒. ผู้บริหารสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีเสถียรภาพ
๓. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถจัดงบประมาณแก้ไขปัญหาของประชาชนได้โดยตรง
๔. ผู้บริหาร ออบต. มีความเข้มแข็ง สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายชุมชนอย่างเหนียวแน่น
๕. ออบต. มีอิสระในการบริหารการใช้จ่ายงบประมาณ
๖. สามารถประมาณการรายได้จากเงินอุดหนุนและการจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงบประมาณ
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดมีโครงสร้างการบริหารงานและภารกิจที่ชัดเจน
๘. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดไว้ชัดเจน (ตาม พรบ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
๙. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
๑๐. ออบต. มีบุคลากรพร้อมปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน
๑๑. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ดีครอบคลุมพื้นที่ของ ออบต.
๑๒. มีตัวแทนของประชาชนซึ่งทราบปัญหาในท้องถิ่นได้ดี เข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น
๑๓. เป็นจุดศูนย์กลางทางพาณิชย์ในเขต ออบต. โคกสะอาด ซึ่งมีผลต่อการจัดเก็บรายได้ของ ออบต.
๑๔. มีการใช้ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงาน เช่น ระบบ e - LASS , e - plan

### จุดอ่อน (Weakness - W)

๑. ระเบียบ กฎหมายบางส่วนไม่เอื้อต่อการบริหารงาน ออบต. ให้เกิดความรวดเร็ว
๒. ขาดการต่อเนื่องในการบริหารงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

๓. ขาดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการประสานงาน ระหว่าง อบต. และหน่วยงานอื่นในพื้นที่
๔. อบต. ขาดการสนับสนุนงบประมาณการดำเนินโครงการขนาดใหญ่
๕. รายได้ที่ อบต. จัดเก็บเองไม่เพียงพอต่อการบริหารงานและการดำเนินการพัฒนา
๖. งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการปัจจัยพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเพียงพอ
๗. ไม่สามารถนำงบประมาณไปช่วยเหลือหน่วยงานอื่นได้อย่างคล่องตัว
๘. ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ไม่สอดคล้องกับภารกิจของงานในบางส่วนงาน และบุคลากรที่มีขาดการฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง
๙. บุคลากรบางส่วนยังมีแนวคิดในลักษณะทำตามสั่ง ตามนโยบาย ขาดแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพัฒนางานในระบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน
๑๐. บุคลากรบางส่วนจะต้องได้รับการพัฒนาให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน
๑๑. ความยุ่งยากของขั้นตอนในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที
๑๒. สถานศึกษาในสังกัดขาดการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๓. การประสานงานและการบูรณาการงานร่วมกันระหว่างงานภายใน และภายนอกที่เกี่ยวข้องขาดประสิทธิภาพ
๑๔. การพัฒนาและประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงในทุกภารกิจ เช่น การประชาสัมพันธ์ การรายงานผล และการจัดทำฐานข้อมูล เป็นต้น

### โอกาส (Opportunity - O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น
๒. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
๓. มีนโยบายและวาระแห่งชาติที่ชัดเจนเป็นแนวทางปฏิบัติ
๔. ต้นทุนทางด้านเทคโนโลยีถูกลง ทำให้เข้าถึงและนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ทำงานได้ง่าย
๕. มีประเพณีวัฒนธรรมที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา และประชาชนในท้องถิ่นมีความรักและหวงแหนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของตน
๖. ที่ตั้งในเขตรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดเหมาะสมเป็นแหล่งพัฒนาทางเศรษฐกิจในด้านอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม

### ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat - T)

๑. งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐไม่เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนา
๒. รัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการพัฒนาประเทศบ่อย ขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้ท้องถิ่นต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายตามไปด้วย ทำให้การปฏิบัติงานไม่สัมฤทธิ์ผล เนื่องจากนโยบายการพัฒนาขาดเสถียรภาพ
๓. ความไม่แน่นอนและไม่ชัดเจนในการจัดสรรเงินอุดหนุนของรัฐบาล

๔. ระเบียบฯ ข้อกฎหมาย จำกัดอำนาจหน้าที่บางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๕. ปัญหาด้านเศรษฐกิจภายในประเทศเกิดการชะลอตัว
๖. การสนับสนุนงบประมาณในโครงการขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพของ อบต. ที่จะดำเนินการได้มีโอกาสดำเนินการสนับสนุนน้อยมาก
๗. ระบบฐานข้อมูลไม่ตรงความจริง เช่น จำนวนประชากรแฝงไม่ตรงกับฐานข้อมูลทำให้การได้รับการจัดสรรงบประมาณบางอย่างไม่ตรงกับความเป็นจริง
๘. ประชาชน กลุ่มประชาชน องค์กรและหน่วยงานอื่นๆ ยังขาดความสนใจในการร่วมมือพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบูรณาการร่วมกัน
๙. วิถีชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมเปลี่ยนแปลงไป ความสัมพันธ์ในครอบครัวลดลงทำให้พฤติกรรมเด็กก่อให้เกิดปัญหาสังคม เช่น การติดยาเสพติด การติดเกมส์คอมพิวเตอร์ ปัญหาสุขภาพจิต โรคเอดส์ เด็กเร่ร่อน
๑๐. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการทำลายสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้ปริมาณขยะ ปัญหาน้ำเน่าเสีย และปัญหามลพิษทางอากาศเพิ่มมากขึ้น
๑๑. ปัญหาจากสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้ประชาชนมีรายได้น้อยไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย

แผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา โดยมี **วิสัยทัศน์ของตำบล** คือ “เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการที่ดี สนับสนุนการศึกษา สร้างเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลีกเลียงอบายมุข” ได้กำหนด พันธกิจ และจุดมุ่งหมาย ดังนี้

#### ๑. พันธกิจ (Mission) : การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

๑. การพัฒนาด้านระบบสาธารณสุขและโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งแวดล้อมที่ดี
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม พัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม และสำนึกรักท้องถิ่น ส่งเสริมการให้บริการด้าน สาธารณสุข การรักษาพยาบาลแก่ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและประชาชนทั่วไป การป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาดในพื้นที่ รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชุมชน
๓. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการโดยยึดหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วม พัฒนาศักยภาพให้ชุมชนมีการเจริญเติบโตแบบยั่งยืนสามารถพึ่งพาตนเองได้

#### ๒. จุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

๑. การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวก ปลอดภัยและทั่วถึงทุก พื้นที่ในชุมชนทั้งทางด้านสาธารณสุขพัฒนาระบบระบายน้ำที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงเพิ่มพื้นที่แหล่งกักเก็บน้ำสำหรับการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ได้ตลอดปี
๒. ส่งเสริมระบบการกำจัดขยะที่ทันสมัย ถูกสุขอนามัย
๓. จัดทำผังเมืองให้เป็นระบบ วางระบบรองรับการขยายตัวของตำบลโคกสะอาด และพัฒนาการใช้ประโยชน์จากที่ดินสาธารณะประโยชน์ตามผังเมืองรวม
๔. ประชาชนมีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เข้าถึงประชาชนทุกระดับ มีมาตรฐานเพื่อเข้าสู่ AEC

๖. ส่งเสริมการให้บริการด้านสาธารณสุข การสร้างเสริมสุขภาพและนันทนาการ แก้ไขปัญหาและ  
รณรงค์ป้องกันปัญหายาเสพติด

๗. สงเคราะห์และสนับสนุน ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ

๘. การรักษาความปลอดภัย เตรียมความพร้อมกรณีเกิดเหตุต่างๆ

๙. ประชาชนมีศักยภาพ มีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งพาตนเองได้

๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

๑๑. บริหารโดยยึดหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของ  
ประชาชน โดยเข้าถึงประโยชน์สูงสุด

ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มี  
สุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริม  
สุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม  
ต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและ  
เหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อ  
เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้โคกสะอาดเป็นตำบลที่น้ำอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบล  
ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ  
และเทคโนโลยีสารสนเทศ**

๑.๑ สำรอง ตรวจสอบ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ระบบการระบายน้ำ และขยาย  
เขตระบบน้ำประปาให้ได้มาตรฐาน

๑.๒ สำรอง ตรวจสอบ ก่อสร้าง ขยายเขต ปรับปรุง บำรุงรักษา และซ่อมแซม อาคารสถานที่  
ถนน สะพาน ทางเท้า และเกาะกลางถนน รวมทั้งท่อระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม

๑.๓ พัฒนาปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะรายทาง และการจราจร

๑.๔ พัฒนาและการบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ แหล่งกักเก็บน้ำ ที่เอื้อต่อการเกษตร  
อุตสาหกรรม และการอุปโภค บริโภค

๑.๕ การวางแผนและสนับสนุนการจัดทำผังเมือง และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริม การกีฬา การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมขนบธรรมเนียม  
ประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาของท้องถิ่น**

๒.๑ การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษาทุกเพศวัย และบุคลากรทางการศึกษา  
เพื่อสร้างโอกาสที่มีคุณภาพ และเสริมสร้างความมั่นคงของประชาชอาเซียน

๒.๒ การส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และ  
ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๓ การส่งเสริมทะนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เป็นองค์กรทางศาสนาที่มีบทบาทสำคัญในการ  
ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและปรองดองสมานฉันท์

๒.๔ การส่งเสริม สนับสนุนการกีฬาอย่างครบวงจร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาเกษตรปลอดภัย พัฒนาแหล่ง  
ท่องเที่ยวและการส่งเสริมการท่องเที่ยว**

๓.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้รู้จักดำรงตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพัฒนาอาชีพ  
รายได้ และศักยภาพของท้องถิ่นทุกๆด้าน

๓.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยการผลิต และพัฒนาการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายเพื่อบริหาร  
จัดการ การผลิตเกษตรปลอดภัย

- ๓.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการการผลิตเกษตรปลอดภัย
- ๓.๔ การพัฒนา ปรับปรุง แหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ เป็นเอกภาพ ครบวงจร และเป็นสากล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย พัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนของประชาชน และนันทนาการ**

- ๔.๑ การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนากระบวนการให้บริการสาธารณสุข และกิจกรรมการสร้างเสริม สุขภาพกีฬาและนันทนาการ
- ๔.๒ การส่งเสริมการสร้างงาน สร้างรายได้และพัฒนารวมกลุ่ม/องค์กร เพื่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อ เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ
- ๔.๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๔.๕ การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ ช่วยเหลือและการ รักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการสาธารณะ แก่ประชาชน และธรรมาภิบาล**

- ๕.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนสมรรถนะหลักของบุคลากรท้องถิ่นเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน และการบริการสาธารณะ
- ๕.๒ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน**

- ๖.๑ การปกป้อง อนุรักษ์ ป่าไม้ ที่ดิน แหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง ยั่งยืน
- ๖.๒ การส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาระบบเครือข่าย และการ นำกลับมาใช้ประโยชน์
- ๖.๓ การปรับปรุง ภูมิทัศน์ ทักษะคุณภาพ และพัฒนาพื้นที่สาธารณะนำไปใช้ประโยชน์โดยรวมของ ท้องถิ่น

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์ กำหนดอำนาจหน้าที่ ได้ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑) )
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การวางผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

#### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

#### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อม และมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

#### ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))



- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

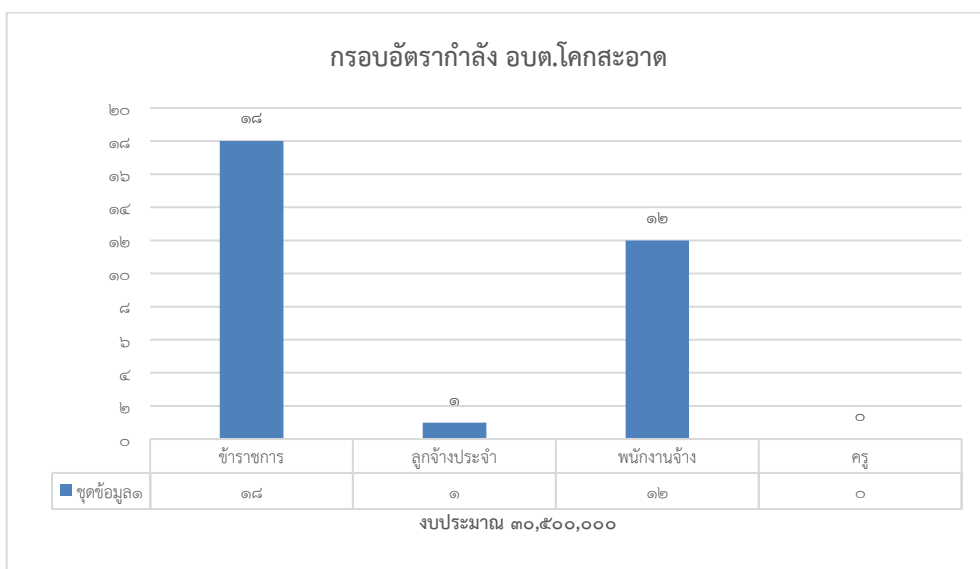
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

### ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

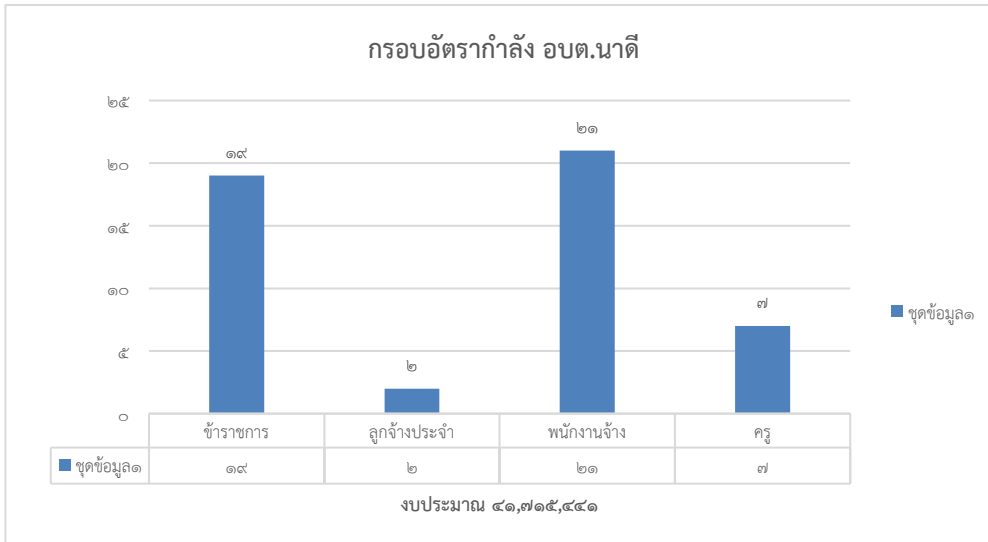
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

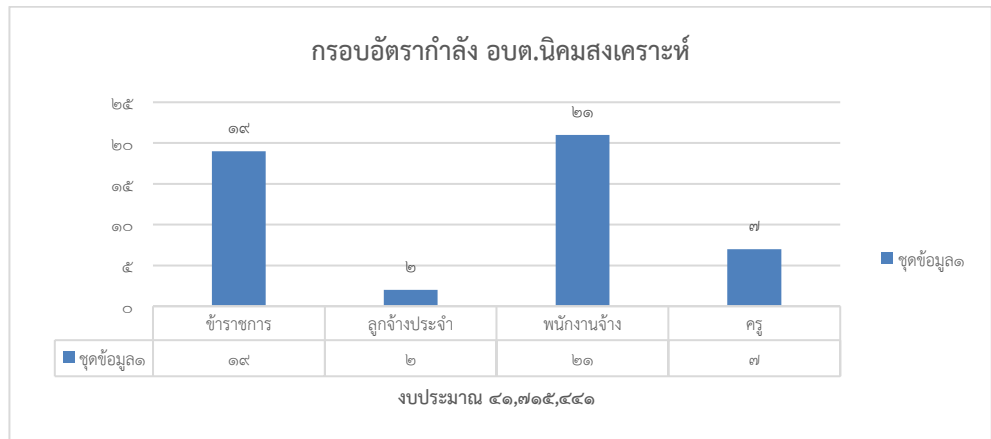
- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ตามกรอบอัตรากำลังเดิมนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๑ อัตรา



เมื่อเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์





ซึ่งจะเห็นว่ากรอบอัตรากำลังของสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดยังไม่มี ความเหมาะสม เนื่องจากมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาทั้งหมด ๖ ยุทธศาสตร์ ซึ่งได้นำมา กำหนดแนวทางในการพัฒนาสู่ ความมั่นคงและยั่งยืนส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีภาระงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี และมีลักษณะงานที่ความยุ่งยากของมากขึ้น

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในแต่ละส่วนราชการ โดยเฉพาะงานด้านสาธารณสุข และด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบกับปัจจุบันมีการระบาดของโรค Covid-๑๙ จึงทำให้มีความยุ่งยากของงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งจำนวน บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบ อัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดเป็นไปอย่างเหมาะสม จึงมีความต้องการกำหนดตำแหน่ง **เพิ่มใหม่ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้เหมาะสมกับความยุ่งยากของงาน** เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อให้การแก้ไขปัญหาการบริหารงานของ งานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องการดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <p>๑.๑.๑ งานสารบรรณ</p> <p>๑.๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๑.๓ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</p> <p>๑.๑.๔ งานตรวจสอบภายใน</p> <p>๑.๑.๕ งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <p>๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๒.๒ งานวิชาการ</p> <p>๑.๒.๓ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๒.๔ งานงบประมาณ</p> <p>๑.๒.๕ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</p> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <p>๑.๓.๑ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๓.๒ งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</p> <p>๑.๓.๓ งานข้อบัญญัติและระเบียบ</p>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <p>๑.๑.๑ งานสารบรรณ</p> <p>๑.๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๑.๓ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</p> <p>๑.๑.๔ งานตรวจสอบภายใน</p> <p>๑.๑.๕ งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <p>๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๒.๒ งานวิชาการ</p> <p>๑.๒.๓ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๒.๔ งานงบประมาณ</p> <p>๑.๒.๕ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</p> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <p>๑.๓.๑ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๓.๒ งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</p> <p>๑.๓.๓ งานข้อบัญญัติและระเบียบ</p>	

โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <p>    ๑.๔.๑ งานอำนวยความสะดวก</p> <p>    ๑.๔.๒ งานป้องกัน</p> <p>    ๑.๔.๓ งานฟื้นฟู</p> <p>    ๑.๔.๔ งานช่วยเหลือฟื้นฟู</p> <p>๑.๕ <u>งานเทศกิจ</u></p> <p>    ๑.๕.๑ งานเทศกิจ</p> <p>    ๑.๕.๒ งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>    ๑.๕.๓ งานสนับสนุนและบริการ</p> <p>๑.๖ <u>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการ</u></p> <p>    ๑.๖.๑ งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ</p> <p>    ๑.๖.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>    ๑.๖.๓ งานส่งเสริมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๗ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <p>    ๑.๗.๑ งานวิชาการและฝึกอบรม</p> <p>    ๑.๗.๒ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</p> <p>    ๑.๗.๓ งานส่งเสริมและฟื้นฟู</p> <p>๑.๘ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p>    ๑.๘.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>    ๑.๘.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>    ๑.๘.๓ งานควบคุมโรค</p> <p>    ๑.๘.๔ งานบริการสาธารณสุข</p>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <p>    ๑.๔.๑ งานอำนวยความสะดวก</p> <p>    ๑.๔.๒ งานป้องกัน</p> <p>    ๑.๔.๓ งานฟื้นฟู</p> <p>    ๑.๔.๔ งานช่วยเหลือฟื้นฟู</p> <p>๑.๕ <u>งานเทศกิจ</u></p> <p>    ๑.๕.๑ งานเทศกิจ</p> <p>    ๑.๕.๒ งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>    ๑.๕.๓ งานสนับสนุนและบริการ</p> <p>๑.๖ <u>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u></p> <p>    ๑.๖.๑ งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ</p> <p>    ๑.๖.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>    ๑.๖.๓ งานส่งเสริมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๗ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <p>    ๑.๗.๑ งานวิชาการและฝึกอบรม</p> <p>    ๑.๗.๒ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</p> <p>    ๑.๗.๓ งานส่งเสริมและฟื้นฟู</p> <p>๑.๘ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p>    ๑.๘.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>    ๑.๘.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>    ๑.๘.๓ งานควบคุมโรค</p> <p>    ๑.๘.๔ งานบริการสาธารณสุข</p>	

โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <p>๓.๑.๑ งานก่อสร้างและบูรณะถนน</p> <p>๓.๑.๒ งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</p> <p>๓.๑.๓ งานข้อมูลก่อสร้างและแผนที่</p> <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <p>๓.๒.๑ งานประเมินราคา</p> <p>๓.๒.๒ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p> <p>๓.๒.๓ งานออกแบบและบริการข้อมูล</p> <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <p>๓.๓.๑ งานประสานกิจการประปา</p> <p>๓.๓.๒ งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๓.๓ งานระบายน้ำ</p> <p>๓.๓.๔ งานจัดตกแต่งสถานที่</p> <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <p>๓.๔.๑ งานสำรวจและแผนที่</p> <p>๓.๔.๒ งานวางผังพัฒนาเมือง</p> <p>๓.๔.๓ งานควบคุมทางผังเมือง</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ <u>งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u></p> <p>๔.๑.๑ งานข้อมูล</p> <p>๔.๑.๒ งานประสานกิจกรรม</p> <p>๔.๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา</p> <p>๔.๒ <u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <p>๔.๒.๑ งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</p> <p>๔.๒.๒ งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการ</p> <p>๔.๒.๓ งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔.๒.๔ งานติดตามและประเมินผล</p>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <p>๓.๑.๑ งานก่อสร้างและบูรณะถนน</p> <p>๓.๑.๒ งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</p> <p>๓.๑.๓ งานข้อมูลก่อสร้างและแผนที่</p> <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <p>๓.๒.๑ งานประเมินราคา</p> <p>๓.๒.๒ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p> <p>๓.๒.๓ งานออกแบบและบริการข้อมูล</p> <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <p>๓.๓.๑ งานประสานกิจการประปา</p> <p>๓.๓.๒ งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๓.๓ งานระบายน้ำและบำบัดน้ำเสีย</p> <p>๓.๓.๔ งานสวนสาธารณะ</p> <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <p>๓.๔.๑ งานสำรวจและแผนที่</p> <p>๓.๔.๒ งานวางผังพัฒนาเมือง</p> <p>๓.๔.๓ งานควบคุมทางผังเมือง</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ <u>งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u></p> <p>๔.๑.๑ งานข้อมูล</p> <p>๔.๑.๒ งานประสานกิจกรรม</p> <p>๔.๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา</p> <p>๔.๒ <u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <p>๔.๒.๑ งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</p> <p>๔.๒.๒ งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการ</p> <p>๔.๒.๓ งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔.๒.๔ งานติดตามและประเมินผล</p>	

โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.๓ <u>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กีฬา และ นันทนาการ</u></p> <p>๔.๓.๑ งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ</p> <p>๔.๓.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาระบบระบบโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๔.๓.๓ งานส่งเสริมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์</p> <p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๕.๑ <u>งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <p>๕.๑.๑ งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ</p> <p>๕.๑.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๕.๑.๓ งานข้อมูล</p> <p>๕.๒ <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <p>๕.๒.๑ งานฝึกอบรม</p> <p>๕.๒.๒ งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</p> <p>๕.๒.๓ งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ</p>	<p>๔.๓ <u>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กีฬา และ นันทนาการ</u></p> <p>๔.๓.๑ งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ</p> <p>๔.๓.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาระบบระบบโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๔.๓.๓ งานส่งเสริมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์</p> <p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๕.๑ <u>งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <p>๕.๑.๑งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์</p> <p>๕.๑.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๕.๑.๓ งานข้อมูล</p> <p>๕.๒ <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <p>๕.๒.๑ งานฝึกอบรม</p> <p>๕.๒.๒ งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</p> <p>๕.๒.๓ งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ</p>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และมีการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทอะไร สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มกับค่าใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรา ๓ ปี ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
<b>สำนักปลัด อบต. (๑๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
นักจัดการงานทั่วไป(ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้าง</b>								
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ-ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
<b>กองคลัง (๑๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
นักวิชาการพัสดุ (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ-คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง



ส่วนราชการ	กรอบ	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	อัตรา	ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			
	กำลัง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองช่าง ( ๐๕ )</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง ( นักบริหารงานช่าง ระดับต้น )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยช่างโยธา (ภารกิจ-คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(ภารกิจ-คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ-ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ-ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ (ภารกิจ-ทักษะ)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบ ๑ อัตรา
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ( ๐๘ )</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ-คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
<b>กองสวัสดิการสังคม ( ๑๑ )</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
<b>รวม</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

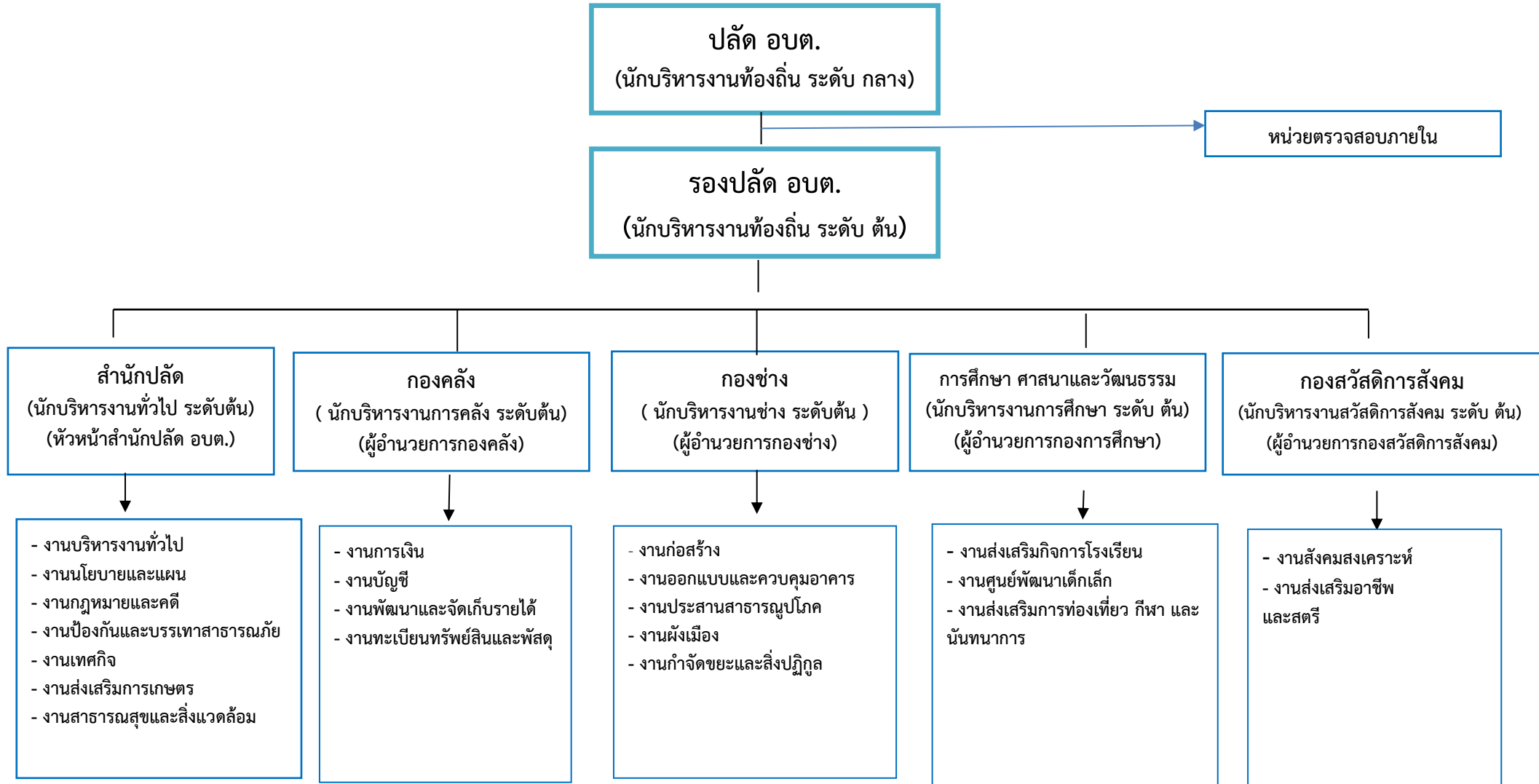
**๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

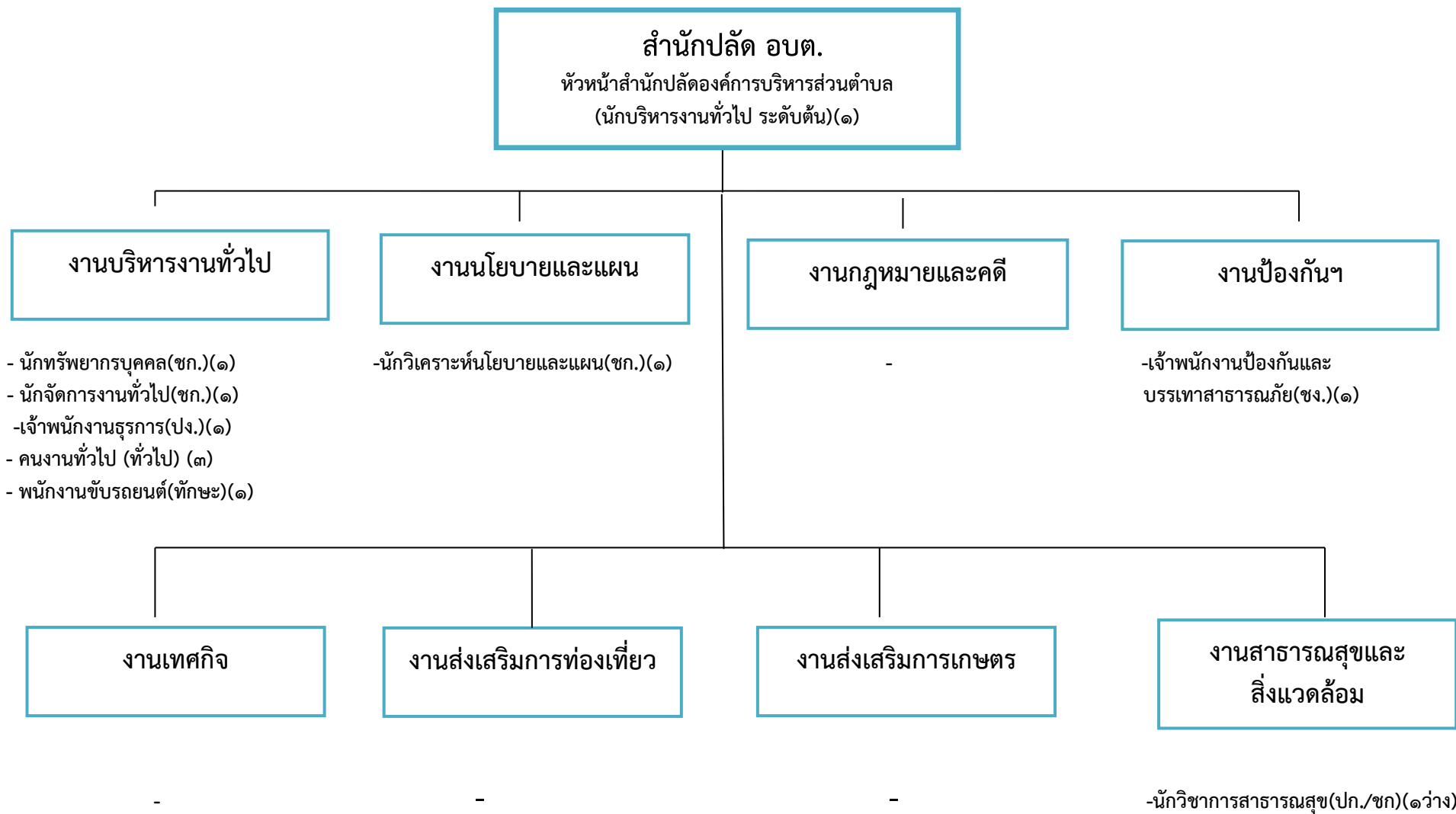
ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๘๓,๗๒๐	๔๙๖,๙๒๐	๕๑๐,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๓๔,๖๘๐
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๑๑)</b>																		
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๓๑,๓๔๐
นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๑,๘๘๐
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๒๘,๐๓๐
นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ปรับปรุง
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๑,๗๐๐
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๘๑,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	๓๑,๗๖๐
<b>พนักงานจ้าง</b>																		
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๘,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๑,๕๒๐
คนงานทั่วไป	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐
<b>กองคลัง (๑๔)</b>																		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๓๗,๙๖๐
นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	เติมว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๘,๔๐๐	๒๙,๑๑๐
นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๒๖,๙๘๐
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		
นักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๒๖๖,๖๗๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๒๗๕,๖๗๐	๒๘๔,๔๓๐	๒๙๓,๓๑๐	๒๒,๒๓๐
<b>พนักงานจ้าง</b>																		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
<b>กองช่าง(๑๕)</b>																		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๓๖,๓๑๐
วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	เติมว่าง
<b>พนักงานจ้าง</b>																		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐

ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-๑	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๑๘,๔๔๐	๑๒๔,๓๒๐	๑๓๐,๔๔๐	๑๑,๕๘๐
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๘,๓๖๐	๑๕๓,๒๐๐	๙,๔๐๐
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)</b>																		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๓๒,๔๕๐
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>																		
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๒๘๐	๔๑๗,๗๒๐	๔๓๑,๐๔๐	๒๗,๔๘๐
นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๑๖,๒๒๐
<b>รวม</b>		<b>๓๑</b>	<b>๒๗</b>	<b>๘,๐๐๕,๑๗๐</b>	<b>๓๐๐,๐๐๐</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๖๒๗,๓๖๐</b>	<b>๒๘๗,๒๘๐</b>	<b>๒๙๑,๓๖๐</b>	<b>๘,๙๓๒,๕๓๐</b>	<b>๙,๒๑๙,๘๑๐</b>	<b>๙,๕๑๑,๑๗๐</b>	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๓๓๓,๙๘๐	๑,๓๘๒,๙๗๒	๑,๔๒๖,๖๗๖	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๒๖๖,๕๑๐	๑๐,๖๐๒,๗๘๒	๑๐,๙๓๗,๘๔๖	
<b>คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</b>														<b>๓๓,๕๗</b>	<b>๓๓,๙๗</b>	<b>๓๔,๓๖</b>		

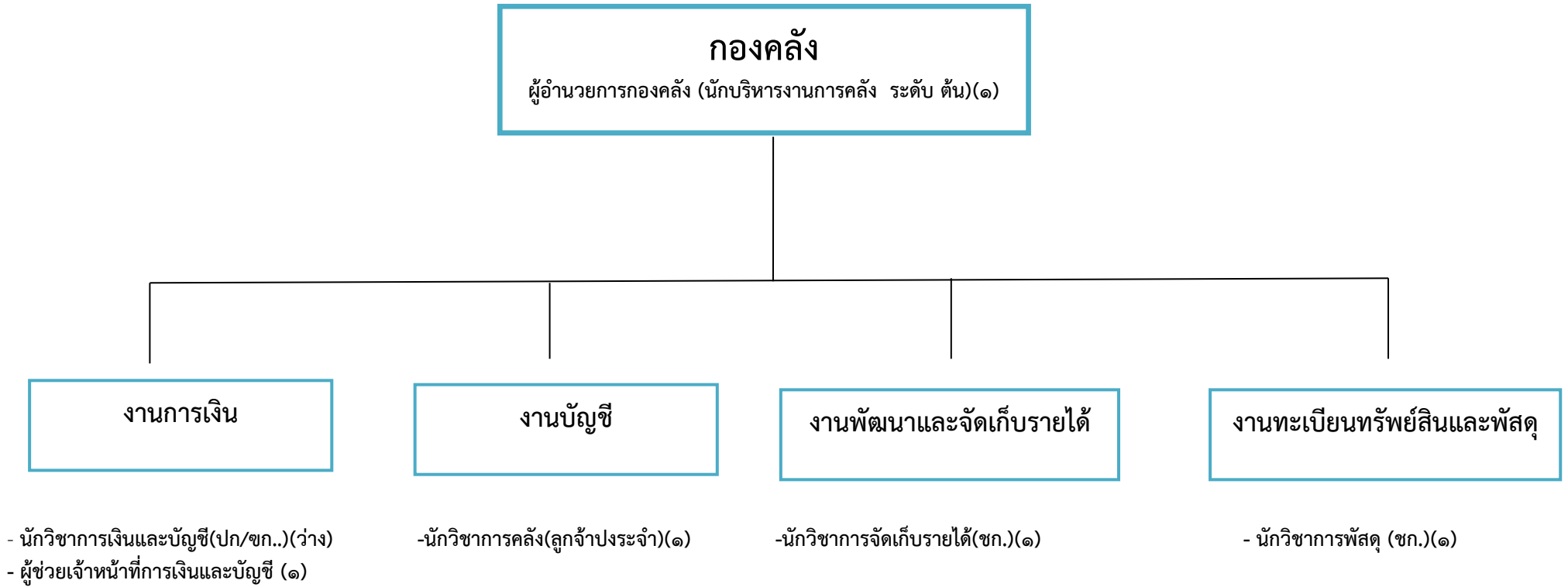
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประเภทสามัญ

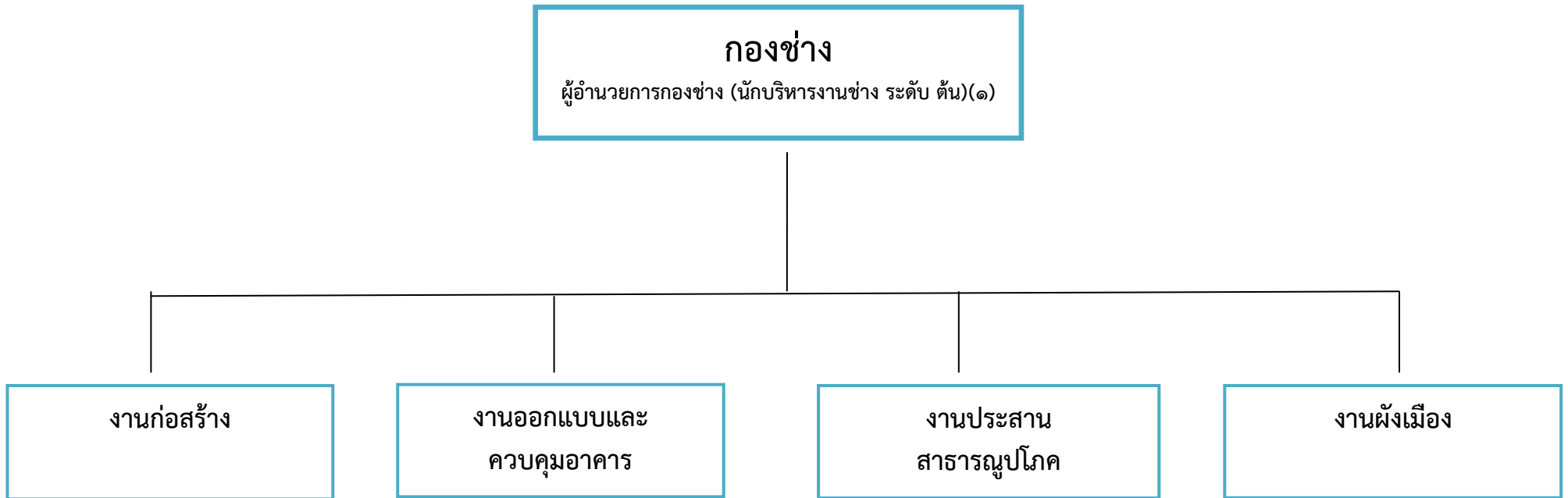




ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	-	-	๑	๑	-	-	๑	๓	๑๑



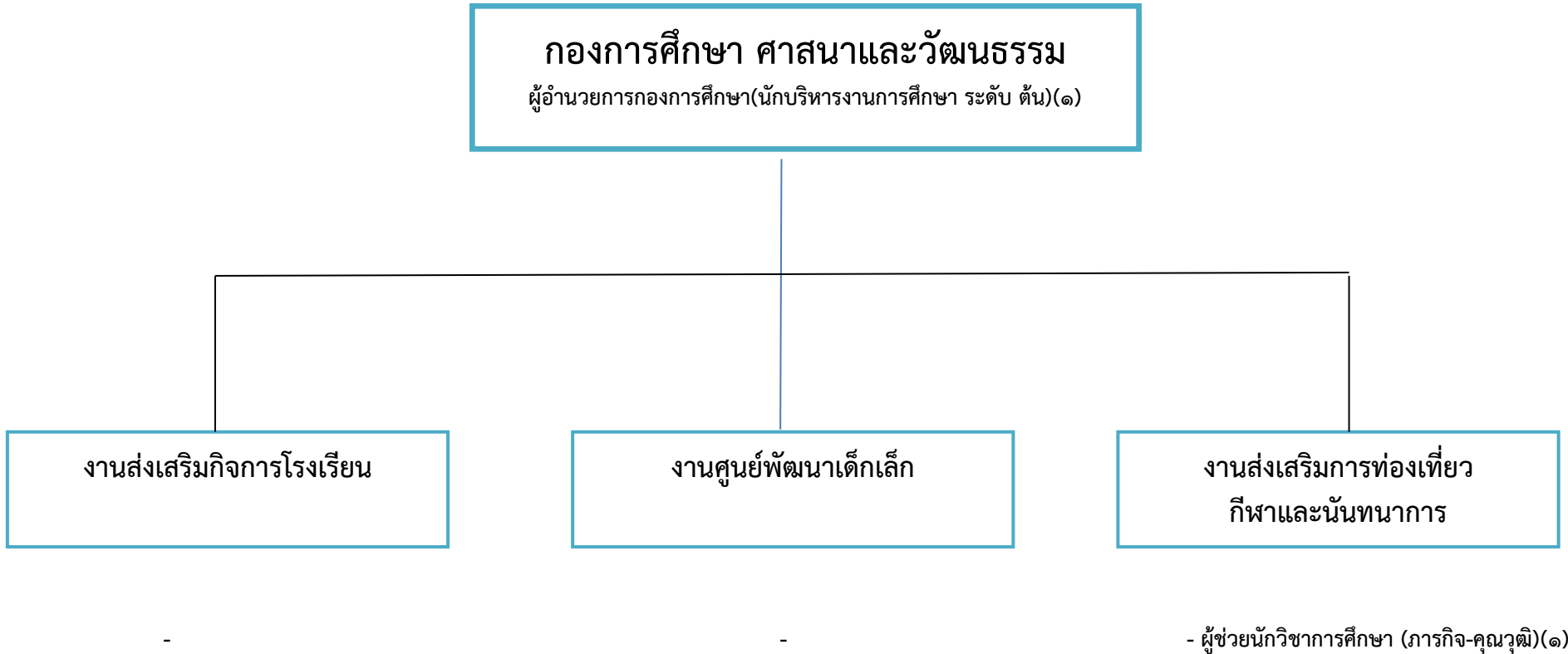
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๖



- นายช่างโยธา (ปจ./ชง.) (๑)(ว่าง)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ-ทักษะ)(๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ-คุณสมบัติ)(๑)

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ-คุณสมบัติ)(๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ภารกิจ-ทักษะ)(๑)
- คนงานประจำรถขยะ(ภารกิจ-ทักษะ)(๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๕	-	๗



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒





## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน คุณ ๑๒	เงินประจำ ตำแหน่งคุณ ๑๒	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑	นางสาวบัวใส คุณสมบัติ	ร.บ.ม.	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๔๗๐,๖๔๐
๒	นายสาคร ศรีเฉลิม	ร.บ.ม.	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐

## สำนักปลัด อบต.

## พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน คุณ ๑๒	เงินประจำ ตำแหน่ง คุณ ๑๒	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๓	นางจินดา สุวรรณราช	ร.บ.ม.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป ( หน.สป.)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป ( หน.สป.)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
๔	นางสาวนฤฤทัย กลางเสนา	ร.บ.บ.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๕	นางสาวอรนุช ธรรมศิริ	ร.บ.ม.	๗๓-๓๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๓-๓๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๖	นางสาวจิระภา พิมพ์บูรณ์	ร.บ.ม.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๘,๐๓๐,๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๗	สืบเอกนรินทร์ มาละอินทร์	ปวส.ยานยนต์	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาฯ	ชง.	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาฯ	ชง.	๓๔๑,๑๖๐ (๓๑,๗๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๑,๑๖๐
๘	-	-	๗๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปก./ ชก.	๗๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(เปลี่ยนแปลง)
๙	นายธนาภิต ชันเดช	วท.บ.	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐

## พนักงานจ้าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน คุณ ๑๒	เงินประจำ ตำแหน่ง คุณ ๑๒	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑๐	นายไชยยา ภูหัตถธรรม	ปวส. อุตสาหกรรม	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๘,๒๔๐ (๑๑,๕๒๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๒๔๐
๑๑	นายเดวิซ ชาติวงษ์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายภูธเรศวร์ บุญศรี	ปวส.เทคนิค ยานยนต์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายเลิศศักดิ์ แก้วสุวรรณ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

## กองคลัง

## พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน คุณ ๑๒	เงินประจำ ตำแหน่ง คุณ ๑๒	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑๔	นางสินีนากู โสภกิจิตต์	บธ.ม.	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๕๗,๕๒๐	๔๕๑,๓๒๐
๑๕	-	-	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ ชก.	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๒๗๑,๔๔๐
๑๖	นางสาวกัลยา แสนสุข	บธ.ม.	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๑๗	นางสาวธนาพร สาโรช	บธ.ม.	๗๓-๓-๐๔-๔๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๗๓-๓-๐๔-๔๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐

## ลูกจ้างประจำ

๑๘	นางสาววารภรณ์ เหล่าโสภาก	บธ.ม.	-	นักวิชาการคลัง	-	-	นักวิชาการคลัง	-	๒๖๖,๖๗๐ (๒๒,๒๓๐x๑๒)	-	-	๒๖๖,๖๗๐
----	--------------------------	-------	---	----------------	---	---	----------------	---	------------------------	---	---	---------

## พนักงานจ้าง

๑๙	นางสาวกมลทิพย์ สมนามี	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
----	-----------------------	-------	---	---------------------------------------	---	---	---------------------------------------	---	------------------------	---	---	---------

## กองช่าง

## พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน คุณ ๑๒	เงินประจำ ตำแหน่ง คุณ ๑๒	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๒๐	นายรัชพล บัวพรมมี	วท.บ.	๗๓-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๗๒๐
๒๑	-	-	๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ ชก.	๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๒	-	-	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(เดิมว่าง)

## พนักงานจ้าง

๒๓	นายณัฐพงษ์ ทุมวัน	ปวส.	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๔	นางสาวณัฐธินิชา แก้วทอง	วท.บ.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๕	นายอุทิศ ทองศรี	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๖	นายคำภา รongศักดิ์	ม.๖	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๗	นายอุทิศ ทองศรี	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๓๘,๙๖๐ (๑๑,๕๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๙๖๐

## กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

## พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน คุณ ๑๒	เงินประจำ ตำแหน่ง คุณ ๑๒	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๒๘	นางสาวนิมวรรณ ชัยสว่างวงศ์	ศศ.ม.	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐

## พนักงานจ้าง

๒๙	นางสาวปราณี สาสนาม	คป.	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
----	--------------------	-----	---	--------------------	---	---	--------------------	---	------------------------	---	---	---------

## กองสวัสดิการสังคม

## พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน คุณ ๑๒	เงินประจำ ตำแหน่ง คุณ ๑๒	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๒๙	นางสาวกนกรัตน์ แก้วทอง	รป.ม.	๗๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม (ผอ. กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม (ผอ. กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๑,๗๖๐
๓๐	นางสาวฉัตรภา ทองเพชร	วท.ป.	๗๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๗๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โคกสะอาด นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดยังตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายของรัฐ จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกันและสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยิ่งเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

**๒. ยึดประโยชน์เป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการ และระบบดิจิทัลทันสมัยในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีความเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตัวเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาตอบโต้กับโลกแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่าที่มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวสู่สภาพการเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรรัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการก็ได้

## วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

## องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

## ๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองนายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับประธาน/รองประธานสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบทำงานของประธานสภาหรือรองประธานสภา ให้มีความรู้ ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภาหรือรองประธานสภาได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภาอบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ ส.อบต.ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	สมาชิก อบต.ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

## ๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง/ผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/ผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป/หัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา/ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/



ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานงาน/นักวิชาการ จัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๘	หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน สาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๐	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กเล็กฯ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๑	หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม ประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



# ภาคผนวก

แบบสรุปข้อมูล

การพิจารณาการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ประกอบการประชุม ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	อบต.โคกสะอาด อำเภอ ประเภท รายได้รวมอุดหนุน	ข้อมูลจำนวนบุคลากรปัจจุบัน(ครอง/ว่าง)			ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล ปีปัจจุบัน (ร้อยละ)	ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล หลังปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ส่วนราชการที่สังกัด (สำนัก/กอง)/ ตำแหน่งที่ขอกำหนด/ปรับปรุง/ เพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	รายการ ขอเพิ่ม หรือยุบเลิก หรือเปลี่ยน แปลง (อัตรา)	ข้อมูลประกอบการพิจารณาประกอบด้วย ๑.ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน(อบต. มีจำนวนเท่าใด(ครอง/ว่าง) ๒.ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน(อบต. มีจำนวนเท่าใด(ครอง/ว่าง)	ความเห็น ของ อนุกรรมการ ก.อบต. อุดรธานี
		ข้าราชการ	ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง ที่ไป						
๑	อบต.โคกสะอาด อ.เมืองอุดรธานี ประเภทสามัญ ๑๕,๗๗๒,๐๘๘.๑๙	๑๘	๑	๓	๕	๔	<p><b>ขอเปลี่ยนแปลง</b></p> <p>๑.เดิมภาพรวมในทุกส่วนราชการไม่มีตำแหน่ง นักวิชาการ สาธารณสุข (ปก./ชก.)</p> <p>๒.ในสำนักปลัดเดิมไม่มีตำแหน่งนี้ จึงขอเปลี่ยนแปลง ๓.สำนักปลัด อบต. มีบุคลากรดังนี้ (๑)หัวหน้าสำนักปลัด (ครอง) (๒)นักทรัพยากรบุคคล(ครอง) (๓)นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ครอง) (๔)นักจัดการงานทั่วไป(ครอง) (๕)เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ว่าง) (๖)เจ้าพนักงานธุรการ(ครอง) (๗)เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ครอง) <b>พนักงานจ้าง</b> (๑)พนักงานขับรถยนต์ (ครอง) (๒)คนงานทั่วไป ๓ อัตรา(ครอง) ๔. เหตุผลเนื่องจาก ปริมาณงาน ลักษณะงานมีความยุ่งยาก จึงต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในสายงาน</p>	<p><b>ขอเพิ่ม</b></p> <p>๑.เดิมภาพรวมในทุกส่วนราชการไม่มีตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)</p> <p>๒.ในกองช่างเดิมไม่มี จึงขอกำหนดเพิ่ม</p> <p>๓.กองช่างมีบุคลากรดังนี้ (๑)ผู้อำนวยการกองช่าง (ครอง) (๒)นายช่างโยธา(ว่าง) <b>พนักงานจ้าง</b> (๑)ผู้ช่วยนายช่างโยธา(ครอง) (๒)ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(ครอง) (๓)พนักงานขับรถยนต์(ครอง) (๔)พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา(ครอง) (๕)คนงานประจํากรขยะ ๒ อัตรา (ว่าง๑) ๔. เหตุผลเนื่องจากรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น และต้องใช้ บุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง</p>		
						<p><b>สำนักปลัด</b></p> <p>๑.เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๔๖๖๑๑-๐๐๑</p> <p><b>เปลี่ยนแปลงเป็นตำแหน่ง</b> นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๓๖๖๑๑-๐๐๑</p>				
						<p><b>กองช่าง</b></p> <p>๑. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๑๑-๐๐๑</p>				

ลำดับ	อบต.โคกสะอาด อำเภอ ประเภท รายได้ไม่รวมอุดหนุน	ข้อมูลจำนวนบุคลากรปัจจุบัน(ครอง/ว่าง)			ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล ปัจจุบัน (ร้อยละ)	ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล หลังปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ส่วนราชการที่สังกัด (สำนัก/กอง)/ ตำแหน่งที่ขอกำหนด/ปรับปรุง/ เพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	รายการ ขอเพิ่ม หรือเปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ข้อมูลประกอบการพิจารณาประกอบด้วย ๑.ตำแหน่งที่ขอปัจจุบันในอปท. มีจำนวนเท่าใด(ครอง/ว่าง)	ความเห็น ของ อนุกรรมการ ก.อบต. จ.อุดรธานี
		ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น/ ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ทั่วไป						
							๒.คนงานประจำถยะ พนักงานจ้างภารกิจ-ทักษะ	ขอยุบเลิก ๑ อัตรา	๑.เดิมภาพรวมในทุกส่วนราชการมีตำแหน่ง คนงานประจำถยะ ๒ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา) ๒.ในกองช่างเดิมมีตำแหน่ง คนงานประจำถยะ ๒ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา) ๓.เหตุผล เนื่องจากต้องการควบคุมค่าใช้จ่าย เมื่อตำแหน่งว่างจึงควรยุบเพื่อเปลี่ยนไปใช้วิธีการ จ้างเหมาบริการแทน	

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

ลงชื่อ .....  
(นางสาวอรนุช ธรรมศิริ)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ .....  
(นางจินดา สุวรรณราช)  
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ลงชื่อ .....  
(นางสาวบัวใส คุณสมบัติ)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

แบบเสนอ ก.อบต.จังหวัด/ก.ท.จ.อุดรธานี พิจารณา

ตารางการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	อบต. / อำเภอ	ข้อมูลทั่วไป ตามกรอบ(แผนเดิม)			ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล ปีปัจจุบัน (ร้อยละ)	ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล หลังปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง ตัดโอน	รายการที่ขอ ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอ
		ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	ผอ./รอง ครู	ลูกจ้าง ประจำ					
๑	อบต.โคกสะอาด อ.เมืองอุดรธานี	๑๘	๐	๑	๑๒	๓๓.๕๗	<b>ขอเปลี่ยนแปลง จากตำแหน่ง</b> เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑ <b>เป็นตำแหน่ง</b> นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	๑ อัตรา	๒๕๖๔-๒๕๖๖
							<b>ขอกำหนดเพิ่ม</b> ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	๑ อัตรา	๒๕๖๔-๒๕๖๖
							<b>ขอยุบเลิก</b> ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ พนักงานจ้างภารกิจ-ทักษะ	๑ อัตรา	๒๕๖๔

- ข้อมูลทั่วไปตามกรอบ คือ ข้อมูลจำนวนบุคลากรตามแผนเดิม ณ ปัจจุบัน ทั้ง ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น, ข้าราชการครู/พนักงานครู, ลูกจ้างประจำ, พนักงานจ้าง  
ทั้งตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งและตำแหน่งว่าง
- ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลปัจจุบัน คือ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง ณ ปัจจุบัน ที่มีการคิดคำนวณตามแนวทางที่ ก.กลาง กำหนด
- ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลหลังปรับปรุงแผน คือ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่ได้รับการคิดคำนวณตามจำนวนตำแหน่งที่ขอปรับปรุง ที่มีวิธีการคิดคำนวณตามแนวทางที่ ก.กลาง กำหนด

๔. ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน คือ ระบุชื่อตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และประเภทของตำแหน่ง ที่มีการเปลี่ยนแปลง จากแผนเดิม ทั้งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง หรือตัดโอนตำแหน่ง สำหรับกรณีพนักงานจ้าง ทั้งที่มีการเกี่ยหรือตัดโอนตำแหน่ง พร้อมระบุ สำนัก กอง ที่เป็นสังกัดของตำแหน่งนั้น ๆ
๕. รายการ คือ จำนวนอัตราที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง หรือตัดโอนตำแหน่ง (หากไม่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้ใส่ "กรอบอัตราเก่าถึงเดิม ไม่ขอเพิ่ม หรือยุบเลิก หรือขอเปลี่ยนแปลง (คงอัตราเดิมที่มีอยู่ปัจจุบัน)"
๖. การพิจารณาขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง หรือตัดโอนตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว
๗. ปี พ.ศ. ที่ขอ คือ ปี พ.ศ. ที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ยุบเลิก หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลถูกต้อง

ลงชื่อ .....

(นางสาวอรุณช ธรรมศิริ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ลงชื่อ .....

(นางจินดา สุวรรณราช)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.



ลงชื่อ .....

(นางสาวบัวใส คุณสมบัติ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



แบบขออนุมัติ/ยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงาน		จำนวนลูกจ้าง/พนักงานจ้าง		ตำแหน่งอยู่ใน แผนอัตรา	ความทัน ก.อบต.	
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)			ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)
(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)	(๑๓)
๑	(กรณีขอเปลี่ยนแปลง) สำนักปลัด งานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง. ๗๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	๑	เนื่องจากมีความซับซ้อน ความยุ่งยากของงานมากขึ้น	๑๘/๓	๙/๑	๑/๑	๐/๔	๐/๐	อยู่(๒๕๖๓)	
๒	(กรณีขอกำหนดเพิ่ม) กองช่าง งานก่อสร้าง	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	รองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น และจำเป็นต้องใช้บุคลากร ที่มีความรู้เฉพาะทาง	๑๘/๓	๒/๑	๐/๐	๐/๕	๐/๑	ไม่อยู่	
๓	(กรณีขอยุบเลิก) กองช่าง งานประสานสาธารณสุขภาค	คนงานประจำรถขยะ (ภารกิจ-ทักษะ)	๑	ยังคงมีภาระงานแต่เนื่อง จากเป็นตำแหน่งว่าง จึงเห็นควรยุบเพื่อควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายและใช้ วิธีการจ้างเหมาบริการแทน	๑๘/๓	๒/๑	๐/๐	๐/๕	๐/๔	อยู่(๒๕๖๓)	

(ลงชื่อ).....  
(นางจินดา สุวรรณราช)

(ลงชื่อ).....  
(นางสาวบัวใส คุณสมบัติ)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

เอกสารหมายเลข ๒

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	เป็นตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็น
(๒)	(๓)	(๔)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)
๑	สำนักปลัด งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. ๗๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. ๗๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	สำนักปลัด งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	เนื่องจากปัจจุบันเกิดโรคระบาดมากมาย และมีความยุ่งยาก ซับซ้อนของงาน จึงต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญ	อยู่ (๒๕๖๓)	

(ลงชื่อ).....  
(นางจินดา สุวรรณราช)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ).....  
(นางสาววิไล คุณสมบัติ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

๑) ส่วนราชการ สำนักปลัด งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบและตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๗๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	ว่าง	ขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเป็นตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๗๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑)	๑	-

๒) ส่วนราชการ กองช่าง งานก่อสร้าง มีกรอบและตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	กำหนดเพิ่ม	๑	-
๒	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ว่าง	-	-	-
๓	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ-คุณวุฒิ)	ไม่ว่าง	-	-	-

๓) ส่วนราชการ กองช่าง งานประสานสาธารณูปโภค มีกรอบและตำแหน่งดังนี้

๑	-	คนงานประจำรถขยะ (ภารกิจ-ทักษะ)	ว่าง	ยุบเลิก	๑	-
๒	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ-คุณวุฒิ)	ไม่ว่าง			
๓	-	พนักงานขับรถยนต์(ภารกิจ-ทักษะ)	ไม่ว่าง			
๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ-ทักษะ)	ไม่ว่าง			

(ลงชื่อ).....

(นางจินดา สุวรรณราช)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

( นางสาวบัวใส คุณสมบัติ )

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

บัญชีแสดงรายการหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต้องงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

รายการประจำปี		รายการหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง										หมายเหตุ	
(๑) ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	(๒) ปัจจุบัน (บาท)	(๓) จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	(๔) คิดเป็น ร้อยละ	(๕) รายการหมวดเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล (บาท)	(๖) คิดเป็น ร้อยละ	(๗) รายการหมวด ค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ (บาท)	(๘) คิดเป็น ร้อยละ	(๙) รายการหมวด ค่าจ้าง พนักงานจ้าง (บาท)	(๑๐) คิดเป็น ร้อยละ	(๑๑) รายการประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๒) รวมรายจ่ายหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๓) คิดเป็น ร้อยละ	หมายเหตุ
๒๙,๘๕๒,๙๐๐	๓๐,๕๐๐,๐๐๐	๖๔๗,๑๐๐	๒.๑๒	๖,๓๑๔,๕๘๐	๒๐.๗๐	๒๕๘,๐๐๐	๐.๘๕	๑,๓๓๐,๑๒๐	๕.๘๐	๑,๑๕๕,๐๐๐	๙,๔๕๗,๗๐๐	๓๑.๐๑	ก่อนปรับ
๓๐,๕๐๐,๐๐๐	๓๐,๖๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๐.๓๓	๗,๑๕๒,๐๒๐	๒๓.๕๐	๒๗๕,๖๗๐	๐.๙๐	๑,๕๖๔,๘๔๐	๕.๗๙	๑,๓๓๙,๖๘๐	๑๐,๒๗๒,๒๑๐	๓๓.๕๗	หลังปรับ

\*\*หมายเหตุ หลังปรับ ของ (๒) ใช้งบประมาณ ๒๕๖๔ ที่สภาฯรับร่าง

(ลงชื่อ).....  
(นางจินดา สุวรรณราช)

หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ).....  
(นางสาวบัวใส คุณสมบัติ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ

เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑ เป็นตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาที่ทั้งหมด (นาท) (๕)	จำนวนที่ต้องการ (๕)
๑	ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย สํารวจ รวบรวม ข้อมูลทางสถิติ	๑๔,๔๔๐	๔	๕๗,๗๖๐	๐.๖๕๘
๒	ส่งเสริมสุขภาพและสุขภาพภิบาล ฝักระวังและควบคุมโรค	๔๘๐	๕๖	๒๖,๘๘๐	๐.๓๒๕
๓	การฟื้นฟูสุขภาพ	๑๒๐	๘๐	๙,๖๐๐	๐.๑๑๖
๔	การบริหารสุขภาพแก่ประชาชน	๒๐	๑,๕๘๐	๓๑,๖๐๐	๐.๓๘๒
๕	จัดทำข้อบัญญัติท้องถิ่นด้านสาธารณสุข	๑๓,๕๐๐	๑	๑๓,๕๐๐	๐.๑๖๓
๖	พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการบังคับใช้กฎหมายสาธารณสุข	๔,๕๘๐	๑	๔,๕๘๐	๐.๐๕๕
๗	ร่วมพัฒนาเนื้อหา องค์ความรู้ คุณภาพมาตรฐานเกี่ยวกับงานสาธารณสุข	๕,๐๐๐	๒	๑๐,๐๐๐	๐.๑๒๑
๘	จัดทำคู่มือเอกสารประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ สามารถป้องกันตนเองจากโรคระบาดได้	๑๘๐	๖	๑,๐๘๐	๐.๐๑๓
๙	รวบรวมประสานงานกับเครือข่ายภาคี สสจ. สสจ. สสอ. ฯลฯ	๓๕๐	๒๘	๙,๘๐๐	๐.๑๑๘
๑๐	จัดเก็บสถิติจำนวน หมาก-แมว	๒๐	๑,๔๐๐	๒๘,๐๐๐	๐.๓๓๘
๑๑	งานระบบประกันสุขภาพท้องถิ่น	๒๘๐	๘	๒,๒๔๐	๐.๐๒๗
๑๒	การดำเนินตามโครงการพระราชดำริ	๓๒๐	๘	๒,๕๖๐	๐.๐๓๑
รวม					๒.๓๘๖

(ลงชื่อ).....  
 (นางสาวบัวใส คุณสมบัติ)  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
 นายกองัดการบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

(ลงชื่อ).....  
 (นางจินดา สุวรรณราช)  
 หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่ม  
ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) สังกัด กองช่าง เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาที่ทั้งหมด (นาท) (๕)	จำนวนที่ต้องการ (๕)
	ออกแบบ ค่ารวม ประมาณราคา ควบคุม งานก่อสร้าง งานบำรุง งานบูรณะซ่อมแซม งานอำนวยความสะดวก งานผังเมืองหรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับ วิศวกรรมโยธาและโครงสร้างพื้นฐาน	๙๖๐	๓๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔๘
๑	รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ เสนอปรับปรุงงาน และสรุปข้อมูลเกี่ยวกับงาน วิศวกรรมเครื่องกล เพื่อให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ตรวจสอบ แบบแปลน โครงสร้าง สภาพการใช้				
๒	งานของอาคารหรือโครงสร้างพื้นฐาน	๗,๒๐๐	๔	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔๘
๓	สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ และวางผังโครงการ และโครงสร้าง ทางวิศวกรรมโยธาต่างๆ เช่น อาคาร ถนน สะพาน ชลประทาน เป็นต้น	๒๔๐	๘๐	๑๙,๒๐๐	๐.๒๓๒
	คำนวณโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา ประมาณราคา และจัดทำ ราคาากลาง เพื่อ เป็นข้อมูลประกอบการตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านวิศวกรรมโยธาได้อย่าง เพียงพอ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด	๑๘๐	๑๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๓๗
๔	ศึกษา สำรวจ จัดทำเอกสาร และสรุปรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้านวิศวกรรม โยธา รวมทั้งฐานข้อมูลด้านวิศวกรรมโยธา เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการ ปรับปรุง และพัฒนางาน	๙,๘๐๐	๒	๑๙,๖๐๐	๐.๒๓๗
๕	ศึกษา วิจัย และทดสอบวัสดุ ที่ใช้ในทางด้านวิศวกรรมโยธาและโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเพิ่มความมั่นคง แข็งแรง ปลอดภัยและประหยัดงบประมาณ	๑๕,๐๐๐	๑	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘๑
๖	ตรวจสอบสัญญาก่อสร้าง บำรุง บูรณะซ่อมแซมและอำนวยความสะดวก รวมถึงการแก้ไขสัญญาทางวิศวกรรมโยธา เพื่อให้งานมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน และข้อกำหนด	๑๘๐	๓๐	๕,๔๐๐	๐.๐๖๕

๘	ให้ความรู้ด้านวิศวกรรมโยธาแก่บุคลากร ประชาชน และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง และสามารถนำไปปฏิบัติประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๖๐	๑๕๐	๙,๐๐๐	๐.๑๐๙
๙	ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิศวกรรมโยธา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	๖๐	๒๔๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗๔
๑๐	จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น ทำสถิติ ปรับปรุง จัดทำฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงานวิศวกรรมโยธาและโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน และใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงาน หลักเกณฑ์ มาตรการต่างๆ	๗,๒๐๐	๔	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔๘
<b>รวม</b>					<b>๒.๒๕๘</b>

(ลงชื่อ).....  
(นายรัชพล บัวพรมณี)  
ผู้อำนวยการกองช่าง

  
(ลงชื่อ).....  
(นางสาวบัวใส คุณสมบัติ)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

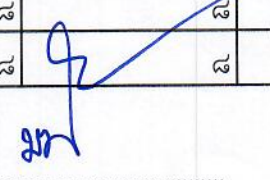
บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ เพื่อขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง  
 จากตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ขง. เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑  
 เป็นเลขที่ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑  
 องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย สํารวจ รวบรวม ข้อมูลทางสถิติ	๒	๔	๔	
๒	ส่งเสริมสุขภาพและสุขภาพิบาล เฝ้าระวังและควบคุมโรค	๑๒	๑๒	๕๖	
๓	การฟื้นฟูสุขภาพ	๖๐	๗๐	๘๐	
๔	การบริการสุขภาพแก่ประชาชน	๙๘๐	๑,๒๐๐	๑,๕๘๐	
๕	จัดทำข้อบัญญัติท้องถิ่นด้านสาธารณสุข	๑	๑	๑	
๖	พัฒนาระบบกลไกและการบังคับใช้กฎหมายสาธารณสุข	๑	๑	๑	
๗	ร่วมพัฒนาเนื้อหา องค์ความรู้คุณภาพมาตรฐานเกี่ยวกับงาน สาธารณสุข	๑	๑	๒	
๘	จัดทำคู่มือเอกสารประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถป้องกันตนเองจากโรคระบาดได้	๔	๔	๖	
๙	รวบรวมประสานงานกับเครือข่ายภาคี สสส. สสจ. สสอ. ฯลฯ	๕	๒๐	๒๘	
๑๐	จัดเก็บสถิติจำนวน หมา-แมว	๘๐๐	๙๐๐	๑,๔๐๐	
๑๑	งานระบบประกันสุขภาพท้องถิ่น	๘	๘	๘	
๑๒	การดำเนินตามโครงการพระราชดำริ	๘	๘	๘	

(ลงชื่อ).....  


(นางจินดา สุวรรณราช)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ).....  


(นางสาวบัวไส คุณสมบัติ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่


นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด




บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่ม  
ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	
๑	ออกแบบ คำนวณ ประมาณราคา ควบคุม งานก่อสร้าง งานบำรุง งานบูรณะซ่อมแซม งานอำนวยความสะดวก งานผังเมืองหรืองานอื่นใด ที่เกี่ยวข้องกับวิศวกรรมโยธาและโครงสร้างพื้นฐาน	๒๐	๒๕	๓๐	
๒	รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ เสนอปรับปรุงงาน และสรุปข้อมูลเกี่ยวกับงาน วิศวกรรมเครื่องกล เพื่อให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีตรวจสอบ แบบแปลน โครงสร้าง สภาพการใช้งานของอาคารหรือโครงสร้างพื้นฐาน	๑	๒	๔	
๓	สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ และวางผังโครงการ และโครงสร้าง ทางวิศวกรรมโยธาต่างๆ เช่น อาคาร ถนน สะพาน ชลประทาน เป็นต้น	๕๐	๖๐	๘๐	
๔	คำนวณโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา ประมาณราคา และจัดทำ ราคากลาง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านวิศวกรรม โยธาได้อย่างเพียงพอ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด	๖๐	๘๐	๑๐๐	
๕	ศึกษา สำรวจ จัดทำเอกสาร และสรุปรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้านวิศวกรรม โยธา รวมทั้งฐานข้อมูลด้านวิศวกรรมโยธา เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ใน การปรับปรุง และพัฒนางาน	๑	๑	๒	
๖	ศึกษา วิจัย และทดสอบวัสดุ ที่ใช้ในทางด้านวิศวกรรมโยธาและโครงสร้าง พื้นฐานเพื่อให้มีความมั่นคง แข็งแรง ปลอดภัยและประหยัดงบประมาณ	๑	๑	๑	
๗	ตรวจสอบสัญญาก่อสร้าง บำรุง บูรณะซ่อมแซมและอำนวยความสะดวก รวมถึงการแก้ไขสัญญางานวิศวกรรมโยธา เพื่อให้งานมีคุณภาพเป็นไปตาม มาตรฐานและข้อกำหนด	๑๕	๑๗	๓๐	
๘	ให้ความรู้ด้านวิศวกรรมโยธาแก่บุคลากร ประชาชน และหน่วยงานต่างๆ ที่ เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง และสามารถนำไป ปฏิบัติประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๗๐	๕๐	๑๕๐	
๙	ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิศวกรรมโยธา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	๑๕๐	๑๘๐	๒๔๐	

จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น ทำสถิติ ปรับปรุง จัดทำฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานวิศวกรรมโยธาและโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน และใช้ประกอบการพิจารณา ๑๐ กำหนดนโยบาย แผนงาน หลักเกณฑ์ มาตรการต่าง ๆ	๑	๒	๔	
---	---	---	---	--

(ลงชื่อ).....  
  
(นายรัชพล บัวพรมมี)  
ผู้อำนวยการกองช่าง

(ลงชื่อ).....  
  
(นางสาวบัวใส คุณสมบัติ)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

# สำเนาฉบับ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ที่ ๓๗/๑ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

.....  
ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี กำหนด

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ข้อ ๑๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประกอบด้วย

๑. นางสาวบัวใส คุณสมบัติ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประธานกรรมการ	
๒. นายสาคร ศรีเฉลิม	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางสินีนาง ไสภกิจิตต์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายรัชพล บัวพรมมี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวกนกรัตน์ แก้วทอง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. นางสาวนิมรธร ชัยสว่างวงศ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางจินดา สุวรรณราช	หัวหน้าสำนักปลัดอบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นางสาวอรนุช ธรรมศิริ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคลากร และการจัดสรรเงินงบประมาณของส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวบัวใส คุณสมบัติ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด  
..... ปลัด/อบต.  
..... รองปลัด อบต.  
..... หัวหน้าสำนักปลัด  
..... เจ้าหน้าที่



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ที่ ๓๗/๑ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

.....  
ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี  
และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม และเป็นไปตามแนวทางที่  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี กำหนด

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ข้อ ๑๖ เรื่อง  
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับ  
หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้ง  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลโคกสะอาด ประกอบด้วย

๑. นางสาวบัวใส คุณสมบัติ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประธานกรรมการ
๒. นายสาคร ศรีเฉลิม	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
๓. นางสินีนานา โสภากิจิตต์	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๔. นายรัชพล บัวพรมมี	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๕. นางสาวกนกรัตน์ แก้วทอง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ
๖. นางสาวนิมรรธ ชัยสว่างวงศ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ
๗. นางจินดา สุวรรณราช	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. กรรมการ/เลขานุการ
๘. นางสาวอรนุช ธรรมศิริ	นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตาม  
กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่า  
ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วน  
ราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคลากร และการจัดสรรเงินงบประมาณ  
ของส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวบัวใส คุณสมบัติ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ที่ อต ๘๓๖๐๑/ ๓๑๑

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

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

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.อบต.จังหวัดภายในวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อ ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) นั้น

### ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (รวมแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒)
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.)จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ตามข้อ ๑๓ , ๑๔ , ๑๖ , ๑๘
- หนังสือศาลากลางจังหวัดอุดรธานี ที่ อต๐๐๒๓.๒/ว ๔๑๙๙ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (คู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค้การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกองค้การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

//ทั้งนี้ การออกคำสั่ง...


ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่งหรือ  
ระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบดังกล่าวเห็นควรพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเป็น  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
โคกสะอาด ดังต่อไปนี้

๑. นางสาวบัวใส คุณสมบัติ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่	
๒. นายสาคร ศรีเฉลิม	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางสินีนภา โสภากิจต์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายรัชพล บัวพรมมี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวกนกรัตน์ แก้วทอง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. นางสาวนิมรธร ชัยสว่างวงศ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางจินดา สุวรรณราช	หัวหน้าสำนักปลัดอบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นางสาวอรนุช ธรรมศิริ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

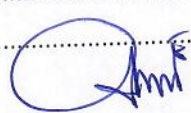
(ลงชื่อ)

  
(นางสาวอรนุช ธรรมศิริ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....*เห็นควรพิจารณาแต่งตั้ง ๓ คน ๑ คน ๑ คน*

(ลงชื่อ)

  
(นางจินดา สุวรรณราช)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นรองปลัดอบต.....*รองปลัด อบต*

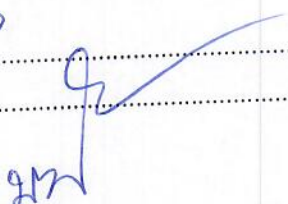
(ลงชื่อ)

  
(นายสาคร ศรีเฉลิม)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัด อบต.....*ดร. ทบต รัตนา เสง*

(ลงชื่อ)

  
(นางสาวบัวใส คุณสมบัติ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

//ความเห็นของนายก..

ความเห็น นายก อบต.

เห็นชอบดำเนินการ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ไม่เห็นชอบเนื่องจาก.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวบัวใส คุณสมบัติ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี  
วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น.  
ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวบัวใส คุณสมบัติ	ปลัดอบต. ปฏิบัติหน้าที่ นายก อบต.โคกสะอาด		ประธานกรรมการ
๒	นายสาคร ศรีเฉลิม	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๓	นางสินีนาง โสภากิจต์	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายรัชพล บัวพรมมี	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางสาวกนกรัตน์ แก้วทอง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๖	นางสาวนิมวรรณ ชัยสว่างวงศ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๗	นางจินดา สุวรรณราช	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.		กรรมการ/เลขานุการ
๘	นางสาวอรนุช ธรรมศิริ	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน ฯ

เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ใกล้ครบรอบระยะเวลาสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีกำหนด จึงต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคนในการเสนอเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหลักการและเหตุผลที่ ก.อบต. กำหนด จึงให้เลขานุการฯ ชี้แจงรายละเอียดต่อไป

เลขานุการ

ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.)จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ตามข้อ ๑๔ , ๑๕ , ๑๖ , ๑๗



๑.๒ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. (ด่วนมาก) ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (คู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ซึ่งในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัด

ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดกำหนด

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม  
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่ต้องพิจารณา  
๓.๑ ข้อมูลอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่ปัจจุบัน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
นักจัดการงานทั่วไป(ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้าง</b>								
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ-ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองคลัง ( ๐๔ )</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง ( นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
นักวิชาการพัสดุ (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ-คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
<b>กองช่าง ( ๐๕ )</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง ( นักบริหารงานช่าง ระดับต้น )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
นายช่างโยธา(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
<b>พนักงานจ้าง กบช่าง</b>								
ผู้ช่วยช่างโยธา (ภารกิจ-คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(ภารกิจ-คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ-ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
คนงานประจํารถขยะ (ภารกิจ-ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ-ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ( ๐๘ )</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ-คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
<b>กองสวัสดิการสังคม ( ๑๑ )</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติกร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
รวม	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	-	-	-	

๓.๒ การพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖๔-๒๕๖๖)

(๑)อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการ ร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของ

ประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร เพื่อช่วยในการกำหนด จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threat) เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดกลยุทธ์การทำงาน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนา

#### จุดแข็ง (Strength - S)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ และมีความมุ่งมั่นสูงที่จะพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน
๒. ผู้บริหารสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีเสถียรภาพ
๓. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถจัดงบประมาณแก้ไขปัญหาของประชาชนได้โดยตรง
๔. ผู้บริหาร อปต. มีความเข้มแข็ง สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายชุมชนอย่างเหนียวแน่น
๕. อปต. มีอิสระในการบริหารการใช้จ่ายงบประมาณ
๖. สามารถประมาณการรายได้จากเงินอุดหนุนและการจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงบประมาณ
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดมีโครงสร้างการบริหารงานและภารกิจที่ชัดเจน
๘. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดไว้ชัดเจน (ตาม พรบ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
๙. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
๑๐. อปต. มีบุคลากรพร้อมปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน
๑๑. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ดีครอบคลุมพื้นที่ของ อปต.
๑๒. มีตัวแทนของประชาชนซึ่งทราบปัญหาในท้องถิ่นได้ดี เข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น
๑๓. เป็นจุดศูนย์รวมทางพาณิชย์ในเขต อปต.โคกสะอาด ซึ่งมีผลต่อการจัดเก็บรายได้ของ อปต.
๑๔. มีการใช้ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงาน เช่น ระบบ e - LASS , e - plan

#### จุดอ่อน (Weakness - W)

๑. ระเบียบ กฎหมายบางส่วนไม่เอื้อต่อการบริหารงาน อปต. ให้เกิดความรวดเร็ว
๒. ขาดการต่อเนื่องในการบริหารงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง
๓. ขาดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการประสานงาน ระหว่าง อปต. และหน่วยงานอื่นในพื้นที่
๔. อปต. ขาดการสนับสนุนงบประมาณการดำเนินโครงการขนาดใหญ่
๕. รายได้ที่ อปต. จัดเก็บเองไม่เพียงพอต่อการบริหารงานและการดำเนินการพัฒนา
๖. งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการปัจจัยพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเพียงพอ
๗. ไม่สามารถนำงบประมาณไปช่วยเหลือหน่วยงานอื่นได้อย่างคล่องตัว
๘. ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ไม่สอดคล้องกับภารกิจของงานในบางส่วนงาน และบุคลากรที่มีขาดการฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง
๙. บุคลากรบางส่วนยังมีแนวคิดในลักษณะทำตามสั่ง ตามนโยบาย ขาดแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานในระบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

๑๐. บุคลากรบางส่วนจะต้องได้รียการพัฒมาให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน
๑๑. ความยุ่งยากของขั้นตอนในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที
๑๒. สถานศึกษาในสังกัดขาดการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๓. การประสานงานและการบูรณาการงานร่วมกันระหว่างงานภายใน และภายนอกที่เกี่ยวข้องขาดประสิทธิภาพ
๑๔. การพัฒนาและประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงในทุกภารกิจ เช่น การประชาสัมพันธ์ การรายงานผล และการจัดทำฐานข้อมูล เป็นต้น

### โอกาส (Opportunity - O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น
๒. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
๓. มีนโยบายและวาระแห่งชาติที่ชัดเจนเป็นแนวทางปฏิบัติ
๔. ต้นทุนทางด้านเทคโนโลยีถูกลง ทำให้เข้าถึงและนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ทำงานได้ง่าย
๕. มีประเพณีวัฒนธรรมที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา และประชาชนในท้องถิ่นมีความรักและหวงแหนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของตน
๖. ที่ตั้งในเขตรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดเหมาะสมเป็นแหล่งพัฒนาทางเศรษฐกิจในด้านอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม

### ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat - T)

๑. งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐไม่เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนา
๒. รัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการพัฒนาประเทศบ่อย ขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้ท้องถิ่นต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายตามไปด้วย ทำให้การปฏิบัติงานไม่สัมฤทธิ์ผล เนื่องจากนโยบายการพัฒนาขาดเสถียรภาพ
๓. ความไม่แน่นอนและไม่ชัดเจนในการจัดสรรเงินอุดหนุนของรัฐบาล
๔. ระเบียบฯ ข้อกฎหมาย จำกัดอำนาจหน้าที่บางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๕. ปัญหาด้านเศรษฐกิจภายในประเทศเกิดการชะลอตัว
๖. การสนับสนุนงบประมาณในโครงการขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพของ อบต. ที่จะดำเนินการได้มีโอกาสดูได้รับการสนับสนุนน้อยมาก
๗. ระบบฐานข้อมูลไม่ตรงความจริง เช่น จำนวนประชากรกรแฝงไม่ตรงกับฐานข้อมูลทำให้การได้รับการจัดสรรงบประมาณบางอย่างไม่ตรงกับความเป็นจริง
๘. ประชาชน กลุ่มประชาชน องค์กรและหน่วยงานอื่นๆ ยังขาดความสนใจในการร่วมมือพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง จึง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบูรณาการร่วมกัน
๙. วิถีชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมเปลี่ยนแปลงไป ความสัมพันธ์ในครอบครัวลดลงทำให้พฤติกรรมเด็กก่อให้เกิดปัญหาสังคม เช่น การติดยาเสพติด การติดเกมส์คอมพิวเตอร์ ปัญหาสุขภาพจิต โรคเอดส์ เด็กเร่ร่อน

๑๐. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการทำลายสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้ปริมาณขยะ ปัญหาน้ำเน่าเสีย และปัญหามลพิษทางอากาศเพิ่มมากขึ้น
๑๑. ปัญหาจากสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้ประชาชนมีรายได้น้อยไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย

แผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา โดยมี วิสัยทัศน์ของตำบล คือ “เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการที่ดี สนับสนุนการศึกษา สร้างเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลีกเสี่ยงอบายมุข” ได้กำหนด พันธกิจ และจุดมุ่งหมาย ดังนี้

#### ๑. พันธกิจ (Mission) : การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

๑. การพัฒนาด้านระบบสาธารณสุขและโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งแวดล้อมที่ดี
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม พัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม และสำนึกรักษ์ท้องถิ่น ส่งเสริมการให้บริการด้าน สาธารณสุข การรักษาพยาบาลแก่ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและประชาชนทั่วไป การป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาดในพื้นที่ รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชุมชน
๓. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการโดยยึดหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วม พัฒนาศักยภาพให้ชุมชนมีการเจริญเติบโตแบบยั่งยืนสามารถพึ่งพาตนเองได้

#### ๒. จุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

๑. การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวก ปลอดภัยและทั่วถึงทุกพื้นที่ในชุมชนทั้งทางด้านสาธารณสุขพัฒนาาระบบระบายน้ำที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงเพิ่มพื้นที่แหล่งกักเก็บน้ำสำหรับการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ได้ตลอดปี
๒. ส่งเสริมระบบการกำจัดขยะที่ทันสมัย ถูกสุขอนามัย
๓. จัดทำผังเมืองให้เป็นระบบ วางระบบรองรับการขยายตัวของตำบลโคกสะอาด และพัฒนาการใช้ประโยชน์จากที่ดินสาธารณะประโยชน์ตามผังเมืองรวม
๔. ประชาชนมีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เข้าถึงประชาชนทุกระดับ มีมาตรฐานเพื่อเข้าสู่ AEC
๖. ส่งเสริมการให้บริการด้านสาธารณสุข การสร้างเสริมสุขภาพและนันทนาการ แก้ไขปัญหาและระงับข้อพิพาทป้องกันปัญหาเสพติด
๗. ส่งเคราะห์และสนับสนุน ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ
๘. การรักษาความปลอดภัย เตรียมความพร้อมกรณีเกิดเหตุต่างๆ
๙. ประชาชนมีศักยภาพ มีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งพาตนเองได้
๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
๑๑. บริหารโดยยึดหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยเข้าถึงประโยชน์สูงสุดประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา

ในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้โคกสะอาดเป็นตำบลที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบล ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริม การกีฬา การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาเกษตรปลอดภัย พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และการส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย พัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนของประชาชน และนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการสาธารณะ และธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์ กำหนดอำนาจหน้าที่ ได้ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การวางผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ ดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อม และมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย คำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วน ตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

### (๒) บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วน ราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์หาปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์หา จะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่า ต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด และเพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ ค่างาน ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ปลัด อบต.

ตามกรอบอัตรากำลังเดิม เมื่อพิจารณาตามปริมาณงาน ลักษณะของงาน และตำแหน่งในสาย งานนั้นมีความเหมาะสมอยู่แล้ว มีเพียงตำแหน่งเดียวที่มีลักษณะงาน ปริมาณงานและความยุ่งยากของ งานไม่สัมพันธ์กับประเภทและระดับของตำแหน่ง เนื่องจากปัจจุบันงานด้านสาธารณสุขมีความสำคัญ เป็นอย่างมากจึงเห็นควร เปลี่ยนแปลงตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เปลี่ยนแปลงเป็นตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

รองปลัด อบต.

เนื่องจากปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีภาระงานเพิ่มขึ้นทุกปีไม่เพียงแต่ งานด้านสาธารณสุขเท่านั้นที่จำเป็น ในส่วนของงานแต่ละส่วนราชการทุกส่วนก็จำเป็นเช่นเดียวกัน เช่น งาน ในกองช่าง ปัจจุบันก็ยังไม่มียุทธศาสตร์เฉพาะทางที่สามารถรับรองแบบแปลนต่างๆ ที่ประชาชนได้ยื่น ขอรับรองเข้ามา จึงเสนอขอเพิ่ม ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

เลขานุการ

#### ข้อเสนอ

เมื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังเดิม ตำแหน่ง พนักงานจ้างที่ว่าง ๑ อัตรา คือตำแหน่ง คนงาน ประจำรถขยะ เห็นควรยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย และตำแหน่งลักษณะงานเช่นนี้องค์การ บริหารส่วนตำบลโคกสะอาด สามารถดำเนินการโดยใช้วิธีจ้างเหมาบริการทดแทนได้ ตามแนวทางที่ จังหวัดได้แจ้งมา

ที่ประชุม

เห็นชอบ และให้ผู้ช่วยเลขานุการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย

### (๓) การวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังคนมาคำนวณภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้







เลขานุการ

จากการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามตำแหน่งที่มีความต้องการในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จะเห็นว่าภาระค่าใช้จ่ายในปี ๒๕๖๔ คิดเป็น ๓๓.๕๗ นั้นเป็นภาระค่าใช้จ่ายที่เสี่ยง เนื่องจากในอนาคตในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมีรายได้จากการอุดหนุนลดน้อยลง เนื่องจากสถานการณ์จัดเก็บภาษีของประเทศลดลงกว่าครึ่ง ผลกระทบมาจากการเกิดโรคระบาด Covid-๑๙ อีกทั้งยังมีหนังสือแจ้งเกี่ยวกับเงินอุดหนุนผู้สูงอายุที่จะผลักดันออกจากระบบการ ซึ่งอาจกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายโดยตรง จึงอยากให้คณะกรรมการทบทวนการกำหนดอัตรากำลังคนอีกครั้ง

งบประมาณที่ใช้เป็นตัวหาร

-ปี ๒๕๖๔ ได้นำเอาประมาณการงบประมาณ ปี ๒๕๖๔ ที่เสนอเข้าสู่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดพิจารณาครั้งแรก มาเป็นตัวหาร คือ ๓๐,๖๐๐,๐๐๐

-ปี ๒๕๖๕ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒ ของ ๓๐,๖๐๐,๐๐๐ บาท

-ปี ๒๕๖๖ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒ ของ ปี ๒๕๖๕

มติคณะกรรมการ

-เห็นชอบกับภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕๗

### ๓.๓ สรุปข้อมูลในการปรับแผนอัตรากำลังสามปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

จากการวิเคราะห์ค่างานของแต่ละส่วนราชการเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาห้าปี (๒๕๖๑-๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด โดยการนำเอายุทธศาสตร์การพัฒนาแต่ละด้านมากำหนดลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการมีปริมาณที่เหมาะสม และนำมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด และเมื่อมาพิจารณาร่วมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล (มาตรา ๓๕) ได้กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง จากตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) สังกัด ๐๙ สำนักปลัด เลขที่ตำแหน่ง ๗๓ - ๓ - ๐๑ - ๔๖๐๑ - ๐๐๑ เป็นตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) สังกัด สำนักปลัด เลขที่ตำแหน่ง ๗๓ - ๓ - ๐๑ - ๓๖๐๑ - ๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา
๒. ขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง วิศวกรมโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) สังกัด กองช่าง เลขที่ตำแหน่ง ๗๓ - ๓ - ๐๕ - ๓๗๐๑ - ๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา
๓. ขอยุบเลิกตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ (ภารกิจการ-ทักษะ) สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
นักจัดการงานทั่วไป(ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้าง</b>								
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ-ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
นักวิชาการพัสดุ (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ-คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		<b>กองช่าง (๐๕)</b>						
ผู้อำนวยการกองช่าง ( นักบริหารงานช่าง ระดับต้น )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยช่างโยธา (ภารกิจ-คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(ภารกิจ-คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ-ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ-ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ (ภารกิจ-ทักษะ)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบ ๑ อัตรา
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ-คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
<b>รวม</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๓.๔ การตรวจสอบการค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

ที่ประชุม

- ที่ประชุมได้ตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายแล้ว (ตามรายละเอียดการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย วาระ ๓.๒ (๓)

- ปี ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕๗
- ปี ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๗๗
- ปี ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๓๖

มติที่ประชุม

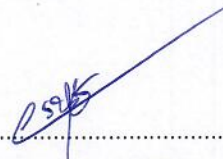
-เห็นชอบ


ระเบียบวาระที่ ๔

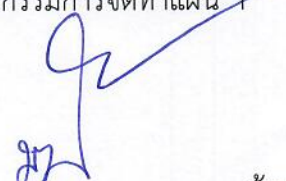
เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

ปิดประชุม ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดบันทึกการประชุม  
(นางสาวอรนุช ธรรมศิริ)  
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผน ฯ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจบันทึกการประชุม  
(นางจินดา สุวรรณราช)  
เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผน ฯ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจบันทึกการประชุม  
(นางสาวบัวไส คุณสมบัติ)  
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผน ฯ



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

อาศัยอำนาจตาม มาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๘๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ตั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลังอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

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

ข้อ ๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓. การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นางสาวบัวใส คุณสมบัติ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ที่ อต ๘๓๖๐๑/ ๓๘๖

วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

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

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

### ๑. เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดอุดรธานี เพื่อให้มีผลบังคับใช้ต่อเนื่อง ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป แล้วนั้น


### ๒. ข้อเท็จจริง

มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๑๑ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้เห็นชอบในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบมาพร้อมบันทึกฉบับนี้)

### ๓. ข้อเสนอแนะ

๑. เห็นควรประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ หากเห็นชอบโปรดพิจารณาลงนามในร่างประกาศที่แนบมาพร้อมบันทึกฉบับนี้

(ลงชื่อ)

  
(นางสาวอรนุช ธรรมศิริ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- เห็นชอบประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)



(นางจินดา สุวรรณราช)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- 

(ลงชื่อ)



(นายสาคร ศรีเฉลิม)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

//ความเห็นของปลัด....



ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวบัวใส คุณสมบัติ  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....  
.....  
.....  
.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวบัวใส คุณสมบัติ  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ประกอบการประชุม อ.อบต.จังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๓๑/๒๕๖๓ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

ลำดับ	อบต. / อำเภอ	ค่าใช้จ่ายตามบุคคล หลังปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง ตัดโอน	รายการที่ขอ ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก	ความเห็นชอบ	มติ ก.อบต. จังหวัด อุดรธานี
๑	อบต.บ้านเชียง อ.หนองหาน ไม่มีนายก	ร้อยละ ๓๑.๕๕		ครบรอบอัตรากำลังเดิมไว้ โดยไม่ขอเพิ่ม หรือ ยุบเลิก หรือขอเปลี่ยนแปลง	๒๕๖๕-๒๕๖๖ ยุบเลิก	เห็นชอบ	
๒	อบต.โพรงาม อ.หนองหาน	ร้อยละ ๒๗.๑๑	กองคลัง ๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ขง.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๔-๕๐๑๓-๐๐๑ กองช่าง ๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๕-๕๐๑๓-๐๐๔ ๓. พนักงานขับรถยนต์ (รถกระบะเข้าไฟฟ้า) (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ) กองการศึกษา ๔. ครูผู้ดูแลเด็ก (อินตัย ครูผู้ช่วย)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอยุบเลิก ๑ อัตรา	๒๕๖๕	เห็นชอบ	
			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ)	ขอเพิ่ม ๒ อัตรา	๒๕๖๕	ไม่เห็นชอบ เนื่องจากเป็นงบประมาณที่กรมฯ จัดสรร ไม่กระทบภาระค่าใช้จ่ายและครูเป็น ตำแหน่งที่สำคัญจะจำเป็นต้องคงไว้	
			การอำนวยการกำลังเดิมที่ไม่มีการยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๕	เห็นชอบ	
				ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๕-๒๕๖๖	เห็นชอบ	

ลำดับ	สน.ค. / สำนอช	คำวินิจฉัย/คำสั่งศาล หนังสือรับฟ้อง (ร้อยละ)	ส่วนรวมที่ขอเพิ่ม/ขอเลิก เปลี่ยนแปลง ข้อใด	รายการที่ขอ ขอเพิ่ม/ขอเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ขอเลิก	การเปลี่ยนแปลง ตาม	ลักษณะ การขอ
๑๑	สน.ค. โกลบอล เมืองสุพรรณบุรี ไม่มีชื่อยก	ร้อยละ ๓๓.๕๗	๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๕-๗๒๐๑-๐๐๓	ขออุปเด็ก ๓ อัตรา	๒๕๖๕	เพิ่ม	เพิ่ม
			กรอบอัตรากำลังเดิมที่มีการอุปเด็ก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตราฯ ทั้ง ๓ ปี		๒๕๖๕-๒๕๖๖		เพิ่ม
			๑. เจ้าหน้าที่ด้านเทคนิค (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑ ปรับปรุงตำแหน่งเป็น ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑	ขอปรับปรุงตำแหน่ง ๓ อัตรา	๒๕๖๕		เพิ่ม
๑๒	สน.ค. สังกัด กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	ร้อยละ ๒๕.๐๐	กองช่าง	ขอเพิ่ม ๓ อัตรา	๒๕๖๕	เพิ่ม	เพิ่ม
			๒. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๕-๗๒๐๑-๐๐๑	ขออุปเด็ก ๓ อัตรา	๒๕๖๕		เพิ่ม
			๓. คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ) กรอบอัตรากำลังเดิมที่ไม่มีกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตราฯ ทั้ง ๓ ปี		๒๕๖๕-๒๕๖๖		เพิ่ม
๑๓	สน.ค. สังกัด กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	ร้อยละ ๒๕.๐๐	สำนักปลัด	ขอเพิ่ม ๓ อัตรา	๒๕๖๕	เพิ่ม	เพิ่ม
			๑. เจ้าหน้าที่ด้านเทคนิค (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑	ขออุปเด็ก ๓ อัตรา	๒๕๖๕		เพิ่ม
๑๔	สน.ค. สังกัด กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	ร้อยละ ๒๕.๐๐	กองช่าง	ขอเพิ่ม ๓ อัตรา	๒๕๖๕	เพิ่ม	เพิ่ม
			๑. พนักงานช่างเทคนิค (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑	ขออุปเด็ก ๓ อัตรา	๒๕๖๕		เพิ่ม