



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี
อำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี
อำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติราชการและปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในตำแหน่งที่ไม่มีความเหมาะสมเท่าที่ควร โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี ไปแล้ว นั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๒ และมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายดวง คนมีศิลป์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๑๐. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๘

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
๓. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้อง เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี ได้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งมี นายองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี เป็นประธานกรรมการและเป็นไปตามข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลองค์การบริหารส่วน ตำบล โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบาย ผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโคกสี บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสม กับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางใน อนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อม ในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครพนม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นการหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่า องค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้ องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้กรอบแนวคิดในการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา ภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกสี ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง มี ๒ ประเภท ดังนี้

พนักงานจ้าง ประเภท ทั่วไป คือ พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไปซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาในการจ้างในช่วงสั้น ๆ ไม่เกิน ๑ ปี

พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ คือ พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นงานส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานส่วนตำบล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล

แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบล โศภสี ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งเป็นพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน งานสวัสดิการสังคม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

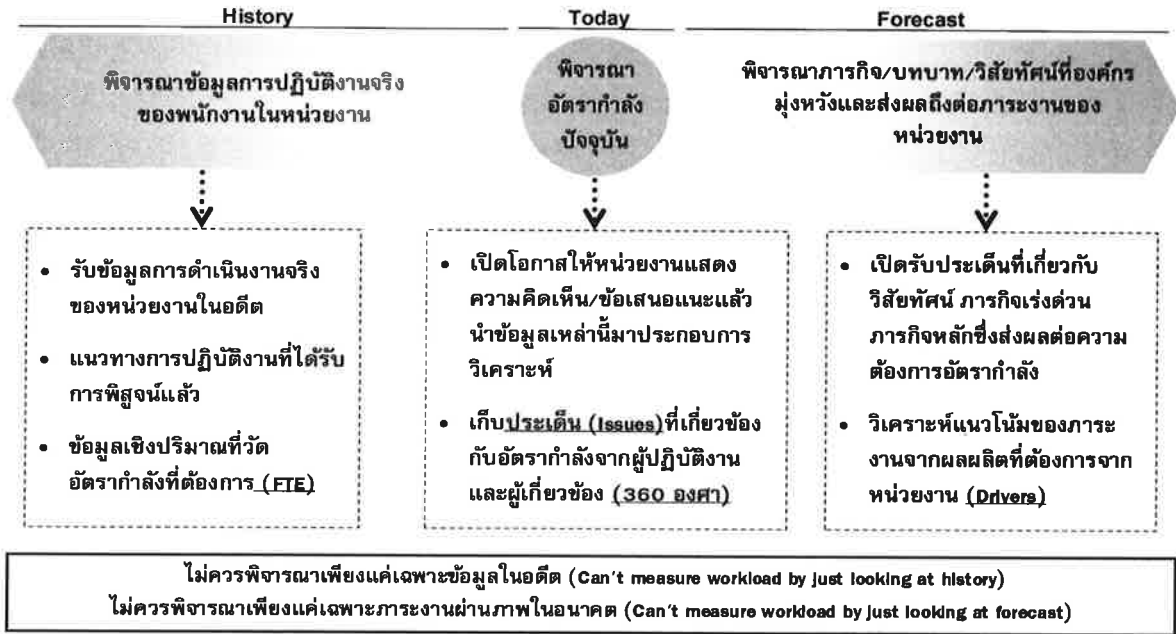
กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การ จัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ สายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การ ออกแบบ การสำรวจ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การ บริการสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

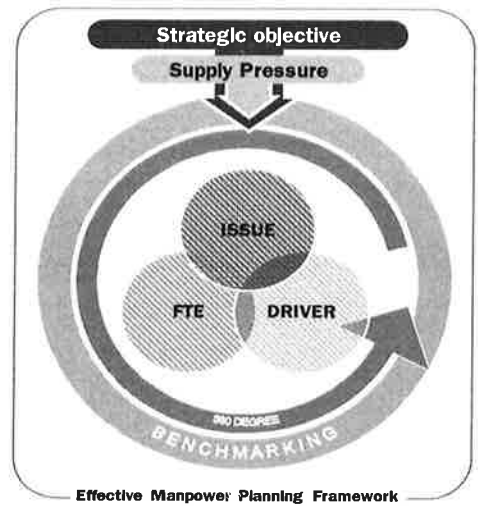
แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬา และนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ดีกว่าก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงาน

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ดังนี้

๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี (การตรวจประเมิน LPA)

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

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงาน ในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีเป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ห่างไกลความเจริญ ระยะทางห่างจากตัวจังหวัดมาก จึงทำให้ไม่มีมาผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือ การมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากกา สอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่ง ประกอบไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลยอดเขาตอง อำเภอวังยาง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลยอดเขาตอง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีสภาพปัญหาอะไร ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ มีอะไรบ้าง เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ คือ

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย
- ๓.๕ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตรและอุปโภค - บริโภค

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอใช้ในฤดูแล้ง

๕. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๕.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๕.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน
- ๕.๓ ขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนในพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ถนนในพื้นที่ สัญจรไปมาได้สะดวกสบายไม่เป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตผลทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ บุคลากรที่ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลาย
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๕ ระบบกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะและไม่ก่อให้เกิดมลพิษ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตรและอุปโภค - บริโภค

- ๔.๑ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านและทำประปาหมู่บ้านเพิ่มเติมทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๕.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- ๕.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโคกสี ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีจะสมบูรณ์ ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนว ทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยสามารถแบ่งกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (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 และ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (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 การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ส่วนมาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี ได้ดำเนินการนำยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาตำบลโคกสี ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดภารกิจที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาตำบลโคกสี

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม เส้นทางคมนาคม - ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ - ปรับปรุง/ซ่อมแซม/จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค - ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม คลองระบายน้ำ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคม จัดระเบียบชุมชนสังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสาธารณสุข</p>	<ul style="list-style-type: none"> - รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความสะอาดของชุมชน - ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านสาธารณสุข การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ - สนับสนุนงบประมาณในด้านสาธารณสุขมูลฐานชุมชน - สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ทางการแพทย์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านสาธารณสุข การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ - สนับสนุนงบประมาณในด้านสาธารณสุขมูลฐานชุมชน - สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ทางการแพทย์ - ส่งเสริมการศึกษาเด็กก่อนปฐมวัย และอุดหนุนโรงเรียนของรัฐในเขตตำบลโคกสี
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม ทางเกษตรและการท่องเที่ยว</p>	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนา/อนุรักษ์/ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ปรับภูมิทัศน์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่น - พัฒนา ปรับปรุง องค์กรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริม รณรงค์การดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง - ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ลดรายจ่ายเพิ่มรายได้ - ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ - จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอและทั่วถึง - สนับสนุนการผลิตและการใช้ปุ๋ยชีวภาพแทนปุ๋ยเคมี

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้ จึงวิเคราะห์ศักยภาพองค์กรถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ดังนี้

จุดแข็ง(Strength)	จุดอ่อน(Weakness)
<p>๑. มีงบประมาณที่จัดเก็บโดยองค์การบริหารส่วน ตำบลเอง และมีอิสระในการบริหารจัดการ งบประมาณภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ผู้กำกับดูแล พิจารณาจาก งบประมาณที่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีโรงเรือน ภาษีบำรุง ท้องที่ ภาษีป้าย ตลอดจนค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ซึ่ง รายได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดเก็บของงาน พัฒนาและจัดเก็บรายได้ กองคลังขององค์การ บริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ จึงมีงบประมาณใน การใช้จ่ายตามภารกิจ หน้าที่ โดยการจัดทำ ข้อบัญญัติงบประมาณประจำปีขององค์กร ตาม กรอบของกฎหมาย</p> <p>๒. การแบ่งส่วนราชการภายใน อบต.แบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการ อย่างชัดเจน ซึ่งสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้ครบทุกด้าน โครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น ๔ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ซึ่งมีความ ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ ตามอำนาจหน้าที่ และ ภารกิจถ่ายโอนต่างๆ</p>	<p>๑. การขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ในบาง ตำแหน่งและบุคลากรยังขาดความรู้ความชำนาญในการ ปฏิบัติงานรวมทั้งการขาดการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ การปฏิบัติงานเป็นกระบวนการในการบริหารงานให้ประสบ ผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อองค์กรและ ประชาชน องค์กรจึงต้องพิจารณาถึงภารกิจ หน้าที่และการ จัดทำบุคลากรในบางตำแหน่งเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับกับการ ปฏิบัติงานขององค์กรในอนาคตตามภารกิจถ่ายโอนที่มีและ ปริมาณงานในอนาคต</p> <p>๒. ข้อจำกัดของงบประมาณในการพัฒนา รายได้จากการ จัดเก็บภาษีของท้องถิ่นเองมีการจัดเก็บได้น้อยไม่เพียงพอต่อ การนำรายได้เพื่อไปพัฒนาท้องถิ่น</p>

จุดแข็ง(Strength)	จุดอ่อน(Weakness)
<p>๓. มีการจัดเก็บข้อมูล ปัญหา ความต้องการของประชาชนเองผ่านทางประชาคมหมู่บ้าน การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี เน้นที่การตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้หลักการปกครองแบบประชาธิปไตยเป็นสำคัญ จึงมีการลงพื้นที่จัดประชุมประชาคมหมู่บ้านเป็นประจำทุกปี จึงทำให้มีข้อมูลความต้องการพัฒนา การแก้ไขปัญหา ข้อร้องเรียน ข้อคับข้องใจที่ต้องดำเนินการแก้ไขให้ประชาชน ซึ่งถือเป็นข้อมูลที่สำคัญในการพัฒนา</p> <p>๔. การมอบอำนาจและการลดขั้นตอนการทำงาน การมอบอำนาจและการลดขั้นตอนการทำงาน ถือเป็นกระบวนการในการเปิดโอกาสให้บุคลากรขององค์กรได้เข้ามามีส่วนช่วยในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจในงานต่าง ๆ ที่เขามีสวนร่วมอยู่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภาคภูมิใจและรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ มีการลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นออก ลดความซ้ำซ้อน กระชับ ทำให้เกิดความรวดเร็วในการทำงาน และการให้บริการแก่ประชาชนที่ดีและทั่วถึง</p>	
โอกาส(Opportunity)	ภัยคุกคาม(Threat)
<p>๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่นระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เป็นต้น</p> <p>๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจการบริหารให้ท้องถิ่นดำเนินการเอตตามที่กฎหมายและระเบียบกำหนด</p>	<p>๑. สถานะการทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒. สถานะการทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นการเปลี่ยนรัฐบาลทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลง และไม่ต่อเนื่อง</p> <p>๓. ชุมชนและประชาชนขาดการร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๔. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนรากฐาน</p> <p>๕. ทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น</p>

โอกาส(Opportunity)	ภัยคุกคาม(Threat)
<p>๔. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ป่าไม้ ผืนป่า และ ถิ่นอาศัยวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น</p> <p>๕. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง</p> <p>๖. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๗. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุน “โครงการเศรษฐกิจพอเพียง” ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ</p> <p>๘. รัฐบาลมีนโยบายให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด</p>	

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
<p>๑. การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์</p>	<p>-ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาของชุมชน</p> <p>-ส่งเสริมด้านการแข่งขันกีฬา นันทนาการ</p> <p>-อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>-ดำเนินการเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของชุมชน</p> <p>-ส่งเสริมสถาบันครอบครัวและชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน</p>	<p>สำนักปลัด/กองคลัง/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม/กองช่าง</p>	<p>๑. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน</p> <p>๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๓. แผนพัฒนาท้องถิ่น อบต.โคกสี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p>

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๒. การพัฒนาด้านการพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตร	<ul style="list-style-type: none"> -ส่งเสริม อนุรักษ์การดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง -ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ลดรายจ่ายเพิ่มรายได้ -ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ -จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอและทั่วถึง -สนับสนุนการผลิตและการใช้ปุ๋ยชีวภาพแทนปุ๋ยเคมี 	สำนักปลัด/กองคลัง/ กองช่าง	
๓. การพัฒนาบ้านเมืองน่าอยู่	<ul style="list-style-type: none"> -ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม เส้นทางคมนาคม -ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ -ปรับปรุง/ซ่อมแซม/จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค -ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม คลองระบายน้ำ 	สำนักปลัด/กองช่าง	
๔. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> -ฟื้นฟู/อนุรักษ์/ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความสะอาดของชุมชน -ปรับภูมิทัศน์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ 	สำนักปลัด/กองช่าง	

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๕. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการองค์กร	-ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร -ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่น -พัฒนา ปรับปรุง องค์กรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน	สำนักปลัด/กองคลัง	
๖. การพัฒนาด้านการสาธารณสุข	-ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านสาธารณสุข การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ -สนับสนุนงบประมาณในด้านสาธารณสุขมูลฐานชุมชน -สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ทางการแพทย์	สำนักปลัด/กองคลัง	

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๓. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ กองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ กองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานนิติการและการพาณิชย์ - งานบริหารงานบุคคล - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานกิจการสภา <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานแผนที่ภาษี <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบก่อสร้างและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	<p>๑. สำนักปลัด อบต</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานนิติการและการพาณิชย์ - งานบริหารงานบุคคล - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานกิจการสภา <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานแผนที่ภาษี <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบก่อสร้างและควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑				
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๓๖	๓๗	๓๗	๓๗	+๑	๐	๐	

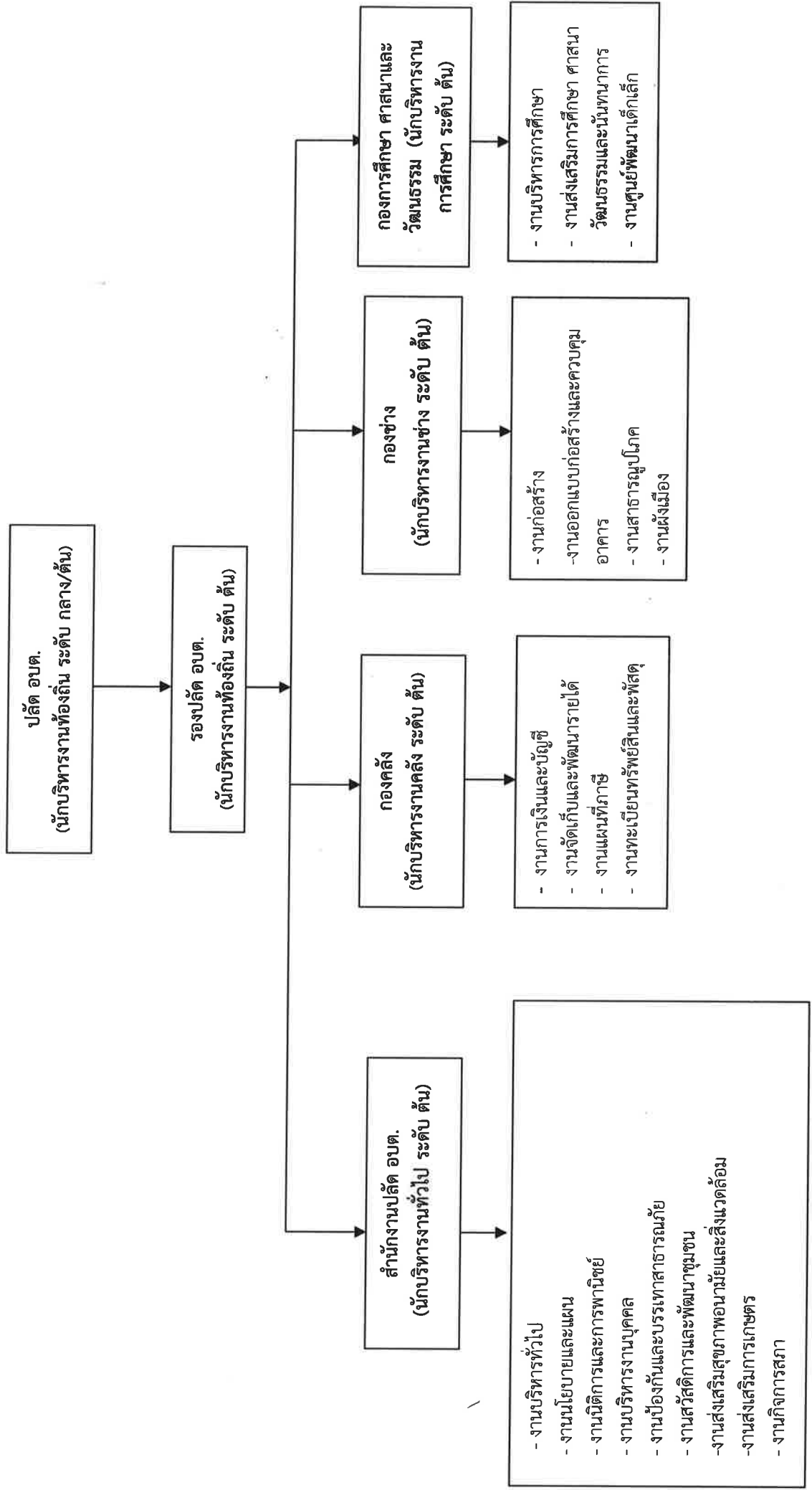
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๐	๕๓๘,๒๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗๒๐,๒๐๐	ว่างเต็ม (๓๖,๘๖๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๕๑๐,๙๖๐	(๓๖,๘๖๐)
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๓๓,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๖๒,๘๖๐	ว่างเต็ม (๓๕,๒๒๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๒๒,๖๔๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๒๒,๖๔๐	ว่างเต็ม (๓๕,๒๒๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๓๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	(๓๕,๒๒๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๒๒,๖๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๐๒,๒๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๒๕,๕๒๐	(๒๕,๑๘๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๑๓,๘๘๐	(๑๕,๗๒๐)
พนักงานจ้าง																		
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๕,๕๖๐	(๑๓,๐๐๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๕๗,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๖,๕๖๐	(๑๓,๑๐๐)
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๗๙,๐๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๘๘,๕๔๐	(๑๕,๙๒๐)
๑๒	พนักงานขับรถบรรทุกหน้า	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑๗,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑๗,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองคลัง (๑๕)																		
๑๔	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๒๙,๒๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕๑๐,๙๒๐	(๓๕,๗๒๐)
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๗๕,๓๒๐	ว่างเต็ม (๓๖,๗๒๐)
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๗๕,๑๒๐	(๑๓,๗๒๐)
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๐,๔๐๐	(๑๑,๗๒๐)
พนักงานจ้าง																		
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๒๒,๗๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๒,๗๒๐	(๑๑,๘๘๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๕,๙๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๗๖,๘๘๐	(๑๓,๘๘๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๔๗,๗๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๗,๗๒๐	(๑๓,๘๘๐)
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๐,๑๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๘๐,๑๖๐	(๑๔,๑๖๐)
กองช่าง (๑๕)																		
๒๒	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๒๒,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๑๓,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๒๓	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๑	๐	๒๗๗,๙๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๘๗,๙๐๐	ว่างเต็ม (๑๐,๒๔๐)
๒๔	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ชง.	๑	๐	๒๗๗,๙๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๘๗,๙๐๐	ว่างเต็ม (๑๐,๒๔๐)
พนักงานจ้าง																		
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๒๒,๘๘๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๒,๘๘๐	(๑๐,๒๔๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๐,๒๘๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๘๐,๒๘๐	(๑๔,๑๖๐)
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๔๘,๐๐๐	(๑๑,๕๒๐)

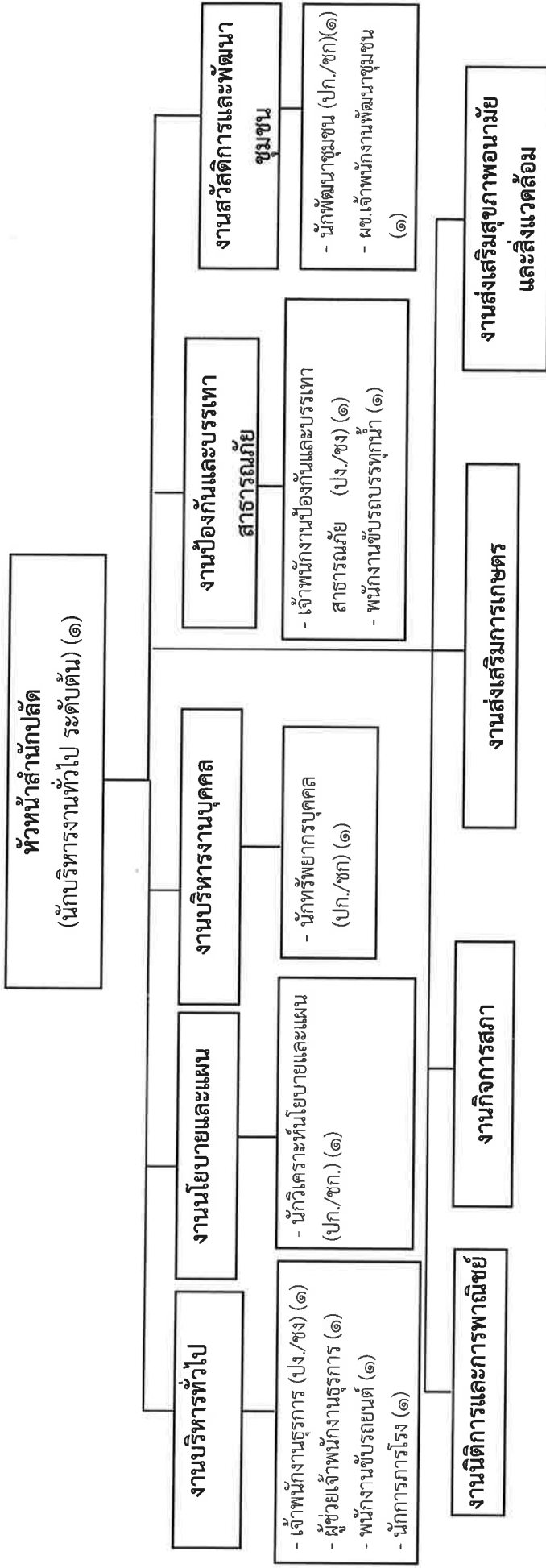
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๔๕)																				
๒๙	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๓๖,๘๖๐)	
๓๐	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๒๒๙,๙๒๐			๑	๑	๑											(๑๙,๑๖๐)	
๓๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑				๑	๑	๑												
๓๒	ครู		๔				๔	๔	๔												
	พนักงานจ้าง																				
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑				๑	๑	๑												
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑				๑	๑	๑												
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																				
๓๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐			๑	๑	๑												
(๕)	รวม		๓๖	๗,๖๗๕,๖๘๐			๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																				
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
(๘)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																				
(๙)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๒๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ = ๒๘,๓๕๐,๐๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ = ๒๙,๗๐๐,๐๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ = ๓๑,๐๕๐,๐๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

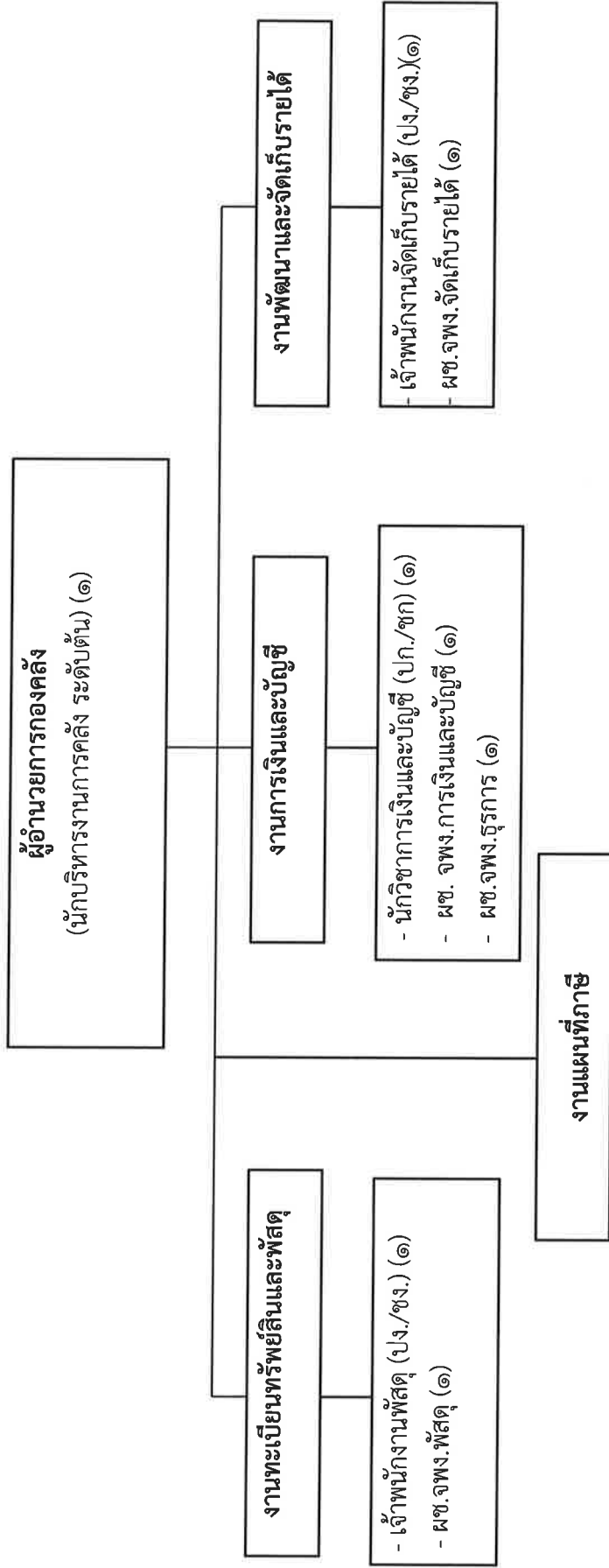


กรอบโครงสร้างสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี



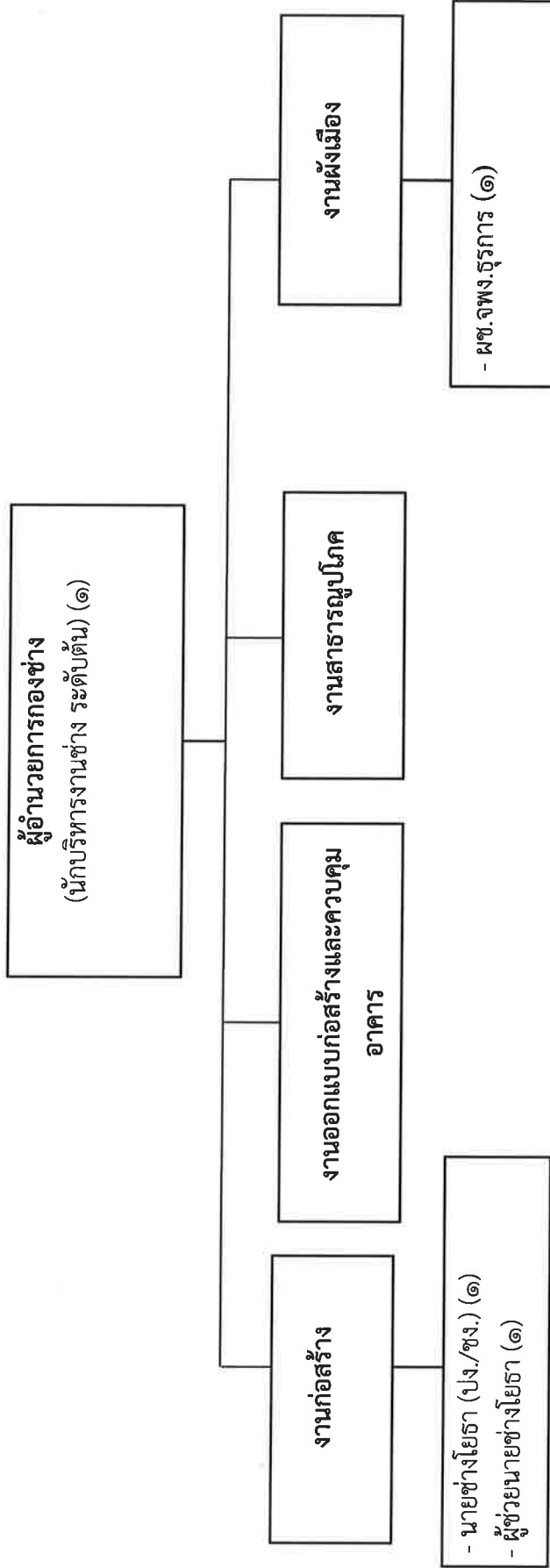
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	๑	๑	-	๓	๒	๑๑

กรอบโครงสร้างองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี



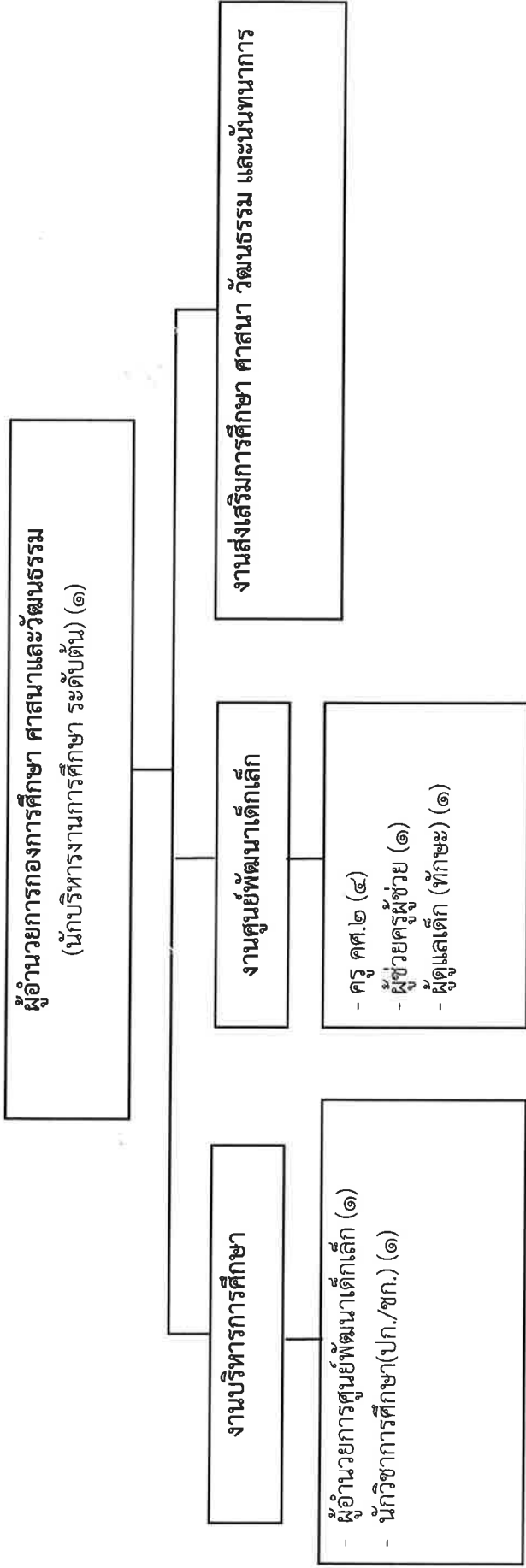
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	๒	-	-	-	๔	-	๗

กรอบโครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน		ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๔

กรอบโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม			
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร/ คศ.๑	ชำนาญการ/ คศ.๒	เชี่ยวชาญ/ คศ.๓	เชี่ยวชาญ/ คศ.๔	เชี่ยวชาญ พิเศษ/คศ. ๕	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	๔	-	๕	-	-	-	-	๒	-	๘

หมายเหตุ : ปี ๒๕๖๗ กำหนดเพิ่ม : ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักงานปลัด อบต.

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มต่าง ๆ	
๑	-	-	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง/ ต้น	๕๓๘,๒๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	(ว่างเดิม)
๒	นายสมคิด อุทัยวัฒน์	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	(ค่ากลางเงินเดือน) ๔๔๒,๓๒๐	(๗,๐๐๐X๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๓	-	-	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	(๓,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๔	นายรัฐกร นินชนะ	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๕	นางสาวนิตยา วงศ์คำจันทร์	ร.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๓๑๘,๐๐๐	-	-	๓๑๘,๐๐๐
๖	นางกิ่งดาว มีบุญ	ค.บ.(ภาษาอังกฤษ)	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๗	นายสิทธิชัย ศรีเมือง	ร.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชำนาญงาน	๑๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชำนาญงาน	๓๐๒,๒๘๐	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๘	นายนที คัตถาวร	วท.บ. (อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์)	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๘๘,๖๔๐	-	-	๑๘๘,๖๔๐

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มต่าง ๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มต่าง ๆ				
	พนักงานจ้าง																	
๙	นางสาวพรเพชร คนครอง	บ.บ.(การเงิน การธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑๕๖,๐๐๐	(๑๓,๐๐๐X๑๒)	-	๑๕๖,๐๐๐	-	-	๑๕๖,๐๐๐	
๑๐	นายธรรม์ร คำกลอนลือชา	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	๑๕๗,๕๖๐	(๑๓,๓๑๐X๑๒)	-	๑๕๗,๕๖๐	-	-	๑๕๗,๕๖๐	
๑๑	นายทองปอน สุธหลัก	ปวส.(บัญชี)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑๗๙,๐๔๐	(๑๓,๓๑๐X๑๒)	-	๑๗๙,๐๔๐	-	-	๑๗๙,๐๔๐	
๑๒	นายวิชญ์ สีแสง	ปวส.(บัญชี)	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	(๑๔,๙๒๐X๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	นายวันชัย พรหมพอ	ปวส.(บัญชี)	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

กองคลัง

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน				
๑๔	นางสาวพินิตา พอชมภู	-	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๒๙,๒๔๐	(๓๕,๙๗๐X๑๒)	-	๒๒๙,๒๔๐	-	-	๒๗๑,๒๔๐
๑๕	-	-	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	(๓๕,๙๗๐X๑๒)	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)

กองคลัง

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินค่าตอบแทน	
๑๖	นางสาวดวงจันทร์ มูลเมือง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	ปวส.	๑๙-๓๐-๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๙-๓๐-๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐X๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๑๗	นางสาวพัชรี กิ่งสาร (การบัญชี)	ปวส.	๑๙-๓๐-๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๙-๓๐-๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐X๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐
๑๘	นายพงษ์บัณฑิต มีบุญ (การประถมศึกษา)	ค.บ.(การประถมศึกษา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๐,๑๖๐ (๑๔,๑๘๐X๑๒)	-	-	๑๗๐,๑๖๐
๑๙	น.ส.วิไลรัตน์ เพ็งกุณา (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	๑๔๓,๗๖๐ (๑๑,๙๘๐X๑๒)	-	-	๑๔๓,๗๖๐
๒๐	นายวุฒิชัย ทาญมนตรี (การเงินและธนาคาร)	บร.ป.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๕,๙๖๐ (๑๓,๘๘๐X๑๒)	-	-	๑๖๕,๙๖๐
๒๑	นางสาวศิริพร เชื้อสภาม (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๗,๗๒๐ (๑๒,๓๑๐X๑๒)	-	-	๑๔๗,๗๒๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๒	นายนิติการณ์ ยะจับโน้โท	ค.บ.(อุตสาหกรรมศิลป์)	๑๙-๓๐-๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๙-๓๐-๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๔,๕๖๐
๒๓	-	-	๑๙-๓๐-๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๙-๓๐-๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๔	-	-	๑๙-๓๐-๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑๙-๓๐-๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้าง												
๒๖	น.ส.ลักขณา พ่อท้าว	ปวส.(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๐,๒๘๐	-	-	๑๗๐,๒๘๐
๒๗	นายเอนกพงศ์ มีพรม	ปวช.(ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๒๒,๘๘๐	-	-	๑๒๒,๘๘๐
๒๘	นางสาวนทีธิดา คนครอง	ปวส.(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
									(๑๑,๕๐๐X๑๒)			(๑๑,๕๐๐X๑๒)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๙	นางสาวแก้วดา ภูงามนทา	ค.บ.(การบริหารการศึกษา)	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	๔๒,๒๓๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๖๔,๓๒๐
๓๐	นางสาวเบญจมีนทร์ อินทรสุข	ค.บ.(การเมืองการปกครอง)	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	(นักบริหารงานการศึกษา)	ปฏิบัติการ	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๒๙,๙๒๐	-	-	๒๒๙,๙๒๐
๓๑	นางพิศสมัย แสนสุภา	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๙๐	ครู	ค.ศ.๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๙๐	ครู	ค.ศ.๒	๓๘๔,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	(๓,๕๐๐X๑๒)	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๒	นางปริชชาติ เทพพูนมี	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๙๑	ครู	ค.ศ.๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๙๑	ครู	ค.ศ.๒	๓๕๓,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	(๓,๕๐๐X๑๒)	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๓	นางนง พ่อศรีชา	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๙๒	ครู	ค.ศ.๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๙๒	ครู	ค.ศ.๒	๓๖๖,๘๘๐	-	(๓,๕๐๐X๑๒)	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๔	นางรัตรี สังขชาติ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๙๓	ครู	ค.ศ.๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๙๓	ครู	ค.ศ.๒	๓๕๘,๓๒๐	-	(๓,๕๐๐X๑๒)	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง												
๓๕	นางศิริรัตน์ แสนจันทร์	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ฯ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๗๕,๕๐๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๖	นางสาววาสนา โพธิ์โคตร	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๓,๕๒๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
									(๑๔,๕๖๐X๑๒)			อุดหนุน

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๗	-	-	๑๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกสี จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นการแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้เป็นวิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการ และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 - ๓) การยึดถือประโยชน์ประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 - ๔) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 - ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 - ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 - ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 - ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - ๙) การยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี

ที่ ๒๙๕ /๒๕๖๖

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

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งบุคคล ดังรายชื่อและตำแหน่ง ต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายดวง คนมีศิลป์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายสมคิด อุทัยวัฒน์	รองปลัด อบต. รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี	กรรมการ
๓. นางสาวพินิตา พ่อชมภู	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายนิติการณ์ ยะจินโท	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวแก้วตา ลุ่มงามหาร	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	กรรมการ
๖. นายรัฐกร นันชนะ	นักทรัพยากรบุคคล รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ

โดยให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบริหารงานบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อที่จะได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) และประกาศใช้ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป


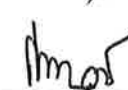




สั่ง ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

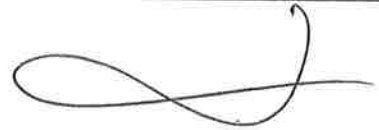
(นายดวง คนมีศิลป์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี อำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม
 วันที่ ๑๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
 ณ ห้องประชุมที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายดวง คนมีศิลป์	นายก อบต. โคกสี ประธานกรรมการ	
๒	นายสมคิด อุทัยวัฒน์	รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ปลัดอบต.โคกสี กรรมการ	
๓	นางสาวพนิดา พ่อชมภู	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	
๔	นายนิติการณ์ ยะจันโท	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	
๕	นางสาวแก้วตา ลุนงามหาร	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ กรรมการ	
๖	นายรัฐกร นันชนะ	นักทรัพยากรบุคคล รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ	



เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑
ประธาน

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
เนื่องจากแผนอัตรากำลังของ อบต.โคกสี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ใกล้จะสิ้นสุดลงในสิ้นปีงบประมาณนี้ และเพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของงานที่เพิ่มขึ้น และเพื่อเป็นการรองรับการถ่ายโอนภารกิจที่จะถ่ายโอนมายังท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดความคล่องตัวมีผู้รับผิดชอบงานโดยตรง ดังนั้น ขอให้ที่ประชุมพิจารณาร่วมกันในการกำหนดกรอบตำแหน่งรวมถึงการวิเคราะห์ปริมาณงาน การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง การวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ว่ามีจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคขององค์กรอย่างไร จึงจะจัดคนลงสู่ตำแหน่งให้เหมาะสมกับงาน โดยจะพิจารณาร่วมกันในระเบียบวาระต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓
ประธาน

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
เนื่องจากในรอบ ๓ ปีที่ผ่านมา เราได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.โคกสี ไปบ้างแล้ว และมีบางตำแหน่งที่ได้มีการโยกย้ายไปยังท้องถิ่นอื่น จึงขอให้ทางฝ่ายเลขานุการ ฯ ได้นำเรียนชี้แจงถึงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมทั้งนำเรียนชี้แจงถึงโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของ อบต. โคกสีเราในปัจจุบัน ให้ที่ประชุมได้รับทราบเชิญครับ

เลขานุการ

เรียนท่านประธาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ โดยตามหนังสือสั่งการดังกล่าวได้ชี้แจงถึงแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สรุปโดยย่อ คือ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังรอบนี้ให้ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยตามโครงสร้างส่วนราชการที่มีหัวหน้าส่วนราชการ ระดับ ต้น จะต้องมีส่วนงานปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ ตำแหน่ง โดยเป็นสายวิชาการจำนวน ๑ ตำแหน่ง และสายงานทั่วไป ๒ ตำแหน่ง จึงจะไปเป็นตามโครงสร้างของส่วนราชการ และตามหนังสือสั่งการดังกล่าวข้างต้น ได้ให้ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ด้วย

จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรร อัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ในส่วนของพนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณีที่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นได้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิในตำแหน่งผู้ช่วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรับปรุงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย และตามที่สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ได้เชิญประชุมเพื่อซักซ้อมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้ชี้แจงว่าให้ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ และ ให้คำนึงถึงมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยงบประมาณรายจ่ายด้านบริหารงานบุคคลจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ หาก พิจารณาแล้วมาตรา ๓๕ คาดว่าจะเกินร้อยละ ๔๐ ไม่ให้เพิ่มกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้น ให้ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่งานนั้น ๆ ครบ และในการพิจารณากำหนด กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน กลุ่ม/ขนาดเดียวกันด้วยว่ามีความใกล้เคียงกันหรือแตกต่างกันอย่างใดด้วยครับ ในส่วนของ อัตรากำลัง ของอบต.โคกสี ณ ปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

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

และกรอบอัตรากำลังของ อบต.โคกสี เรามีกรอบพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง รวมกันทั้งหมด มีดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	ว่าง
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑
สำนักปลัด อบต.	
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑
พนักงานจ้าง	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑
พนักงานขับรถยนต์	๑

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง
พนักงานจ้าง	
พนักงานชั้นรถบรรทุกหน้า	๑
นักการภารโรง	๑
กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑
พนักงานจ้าง	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑
กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ว่าง
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	ว่าง
พนักงานจ้าง	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑
ครู คศ.๒	๔
พนักงานจ้าง	
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	ว่าง

ประธาน

ครับ ตามที่ทางฝ่ายเลขานุการ ได้รายงานให้ทราบแล้วนั้น จะเห็นได้ว่ามีกรอบตำแหน่งว่างอยู่หลายตำแหน่ง อันเกิดจากมีการโอนย้ายไปยังท้องถิ่นอื่นเพื่อกลับภูมิลำเนาเดิม และย้ายเพื่อความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน แต่ว่าการปฏิบัติงานที่มีอยู่ยังคงต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทำให้พนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่ต้องรับภาระแทนและมีภาระงานมาก เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สำหรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นี้ขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้เสนอปริมาณงานและปริมาณงานนั้นต้องการจำนวนคนหรือเวลาในการทำงานเท่าไร รวมทั้งการวิเคราะห์ปริมาณงานและการวิเคราะห์ในการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ว่าตำแหน่งไหนบ้างภายใน ๓ ปีนี้ที่จะต้องมีการมีแผนอัตรากำลัง และขอให้เสนอเหตุผลความจำเป็นในการเปิดกรอบอัตรากำลังใหม่หรือยุบเลิกตำแหน่งไหนรวมทั้งปริมาณงานที่จะเปิดเพิ่มด้วย เชิญครับ

นายรัฐกร ฯ
เลขานุการ

เรียน ท่านประธานตามที่ได้เก็บสถิติปริมาณของแต่ละส่วนราชการเพื่อนำมาเสนอให้คณะกรรมการได้พิจารณาวิเคราะห์ในการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้ครับ

สถิติงานที่เกิดในแต่ละส่วนราชการ แยกเป็น

สำนักงานปลัด ปริมาณงานที่เกิดขึ้นในส่วนราชการ มีดังนี้

- | | |
|--|-----------------------------|
| - งานบริหารทั่วไป | - งานนโยบายและแผน |
| - งานนิติการและการพาณิชย์ | - งานบริหารงานบุคคล |
| - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน |
| - งานส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม | - งานส่งเสริมการเกษตร |
| - งานกิจการสภา และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย | |

กองคลัง ปริมาณงานที่เกิดขึ้นในส่วนราชการ มีดังนี้

๑. งานการเงินและบัญชี

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| - งานการเงินและบัญชี | - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน |
| - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน | - งานเก็บรักษาเงิน |
| - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน | - งานงบการเงินและงบทดลอง |
| - งานแสดงฐานะทางการเงิน | |

๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า | - งานพัฒนารายได้ |
| - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ | - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ |
| - งานจัดทำแผนที่ภาษี | |

๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- | | |
|---|------------|
| - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี | - งานพัสดุ |
| - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย | |

กองช่าง ปริมาณงานที่เกิดขึ้นในส่วนราชการ มีดังนี้

๑. งานก่อสร้าง

- | | |
|---------------------------|--------------------------------|
| - งานก่อสร้างและบูรณะถนน | - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ |
| - งานข้อมูลก่อสร้าง | - งานก่อสร้างระบบประปา |
| - งานก่อสร้างไฟฟ้าสาธารณะ | |

๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานสำรวจ
- งานออกแบบและก่อสร้าง
- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้าง
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

๓. งานประสานสาธารณูปโภค

- งานขออนุญาตขุดดิน - ถมดิน
- งานขออนุญาตปลูกสร้างอาคาร
- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ

๔. งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปริมาณงานที่เกิดขึ้นในส่วนราชการ มีดังนี้

๑. งานบริหารการศึกษา

- งานบริหารทั่วไป
- งานบริหารการศึกษา
- งานแผนและวิชาการ
- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานนิเทศและประกันคุณภาพ

๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ

- งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ
- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน
- งานประเพณีศาสนาและวัฒนธรรม
- งานห้องสมุดชุมชนและที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน

๓. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- งานเกี่ยวกับกิจการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ประธาน

เมื่อได้ทราบถึงปริมาณงานที่ทางฝ่ายเลขานุการได้รายงานให้ทราบแล้วและตามเอกสารที่ได้แจกให้ไปนั้นขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้นำปริมาณงานทั้งหมดได้มาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาคำนวณในสัดส่วนของเวลาการทำงานต่อคนเพื่อกำหนดจำนวนพนักงานเชิญครับ

นายรัฐกร ฯ

เรียนท่านประธาน ครับในส่วนของสำนักปลัดปริมาณงาน ดังนี้

เลขานุการ

- งานบริหารทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานนิติการและการพาณิชย์
- งานบริหารงานบุคคล
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานกิจการสภา

ตามที่ได้กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่ามีภารกิจมากที่จำเป็นจะต้องทำและมาคำนวณปริมาณนั้นจะต้องทำทั้งปีโดยแยกสัดส่วนตำแหน่งที่จะต้องทำตามภารกิจ โดยเสนอให้คงไว้ตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)
๑. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)
๒. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)

๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ขง.)
๖. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (ปง./ขง.)
พนักงานจ้าง
 ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
 ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
 ๓. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
 ๔. พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)
 ๕. นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)

นางสาวพินิตา ฯ
กรรมการ

เรียนท่านประธาน ในส่วนกองคลังมีปริมาณงาน ดังนี้

๑. งานการเงินและบัญชี
 - งานการเงินและบัญชี
 - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
 - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
 - งานแสดงฐานะทางการเงิน
 - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
 - งานเก็บรักษาเงิน
 - งานงบการเงินและงบทดลอง
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
 - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
 - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
 - งานพัฒนารายได้
 - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
 - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
 - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์
 - งานพัสดุ

จากที่กล่าวมาปริมาณงานของกองคลังนั้นจะต้องทำต่อเนื่องตลอดทั้งปีโดยแยกสัดส่วนเวลาการทำงานต่อตำแหน่งต่อคนดังนี้

๑. งานการเงินและบัญชี
 - งานการเงินและบัญชี
 - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
 - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
 - งานแสดงฐานะทางการเงิน
 - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
 - งานเก็บรักษาเงิน
 - งานงบการเงินและงบทดลอง

จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งตามภารกิจ ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
 ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
 - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
 - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
 - งานพัฒนารายได้
 - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งตามภารกิจดังนี้
๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ขง.)

พนักงานจ้าง

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ

- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งตามภารกิจดังนี้

๑. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

นายนิติการณ์ ฯ
กรรมการ

เรียนท่านประธาน ในส่วนกองช่าง ปริมาณงานที่เกิดขึ้นในส่วนราชการ มีดังนี้

๑. งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง
- งานก่อสร้างระบบประปา
- งานก่อสร้างไฟฟ้าสาธารณะ

๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานสำรวจ
- งานออกแบบและก่อสร้าง
- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้าง
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

๓. งานประสานสาธารณูปโภค

- งานขออนุญาตขุดดิน - ถมดิน
- งานขออนุญาตปลูกสร้างอาคาร
- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ

๔. งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง

และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับกองช่างมีปริมาณงานที่จะต้องทำต่อเนื่องตลอดทั้งปีเช่นกัน โดยงานทั้ง ๔ งานแยกสัดส่วน เวลาการทำงานต่อตำแหน่งต่อคน และคงไว้ตามแผนอัตรากำลังเดิม และขอเพิ่มกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)

๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)

๓. นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ในส่วนตำแหน่งที่กองช่างจะขอกำหนดเพิ่มในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี คือตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) โดยภารกิจงานในด้านนี้เนื่องจาก อบต.โคกสีเรามีกิจการงานประปา แต่ไม่มีพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างที่รับผิดชอบในภารกิจงานในด้านนี้

ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการผลิต การติดตั้ง รวมทั้งการจัดเตรียมน้ำสะอาดบริการประชาชน และน้ำสำรองเพื่อการดับเพลิง และการดำเนินการต่าง ๆ ในยามที่จำเป็น ตลอดจนการควบคุมงบประมาณรายได้ รายจ่าย พัสดุและทรัพย์สินต่าง ๆ การวางแผน การซ่อมแซม การบำรุงรักษา การแก้ไขปัญหา และข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการประปา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ๆ เพื่อให้บริการประชาชนตามอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องทำได้ทันต่อเวลา จึงจำเป็นต้องมีพนักงานที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบโดยตรง จึงเห็นควรกำหนดกรอบเพิ่มในตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา (พง./ชง.) ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในรอบนี้ และเพื่อเป็นการไม่ให้เกิดกระทบต่อมาตรา ๓๕ งบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ จึงขอเสนอปรับลดตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า (พง./ชง.) เนื่องจากเป็นกรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ว่าง อีกอย่างมีกรอบอัตรากำลังตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ซึ่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ คงเพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในภารกิจด้านนี้ครับ เรียนท่านประธานสำหรับภารกิจหน้าที่กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีปริมาณงาน และภารกิจดังนี้

นางสาวแก้วตา ฯ
กรรมการ

๑. งานบริหารการศึกษา

- งานบริหารทั่วไป
- งานบริหารการศึกษา
- งานแผนและวิชาการ
- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานนิเทศและประกันคุณภาพ

๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ

- งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ
- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน
- งานประเพณีศาสนาและวัฒนธรรม
- งานห้องสมุดชุมชนและที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน

๓. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- งานเกี่ยวกับกิจการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

โดยงานทั้ง ๓ งานแยกสัดส่วนเวลาการทำงานต่อตำแหน่งต่อคน และคงไว้ตามแผนอัตรากำลังเดิม ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)

๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)

๓. ครู ๔ อัตรา

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

และตามที่ทางฝ่ายเลขานุการได้นำเรียนชี้แจงถึงหนังสือสั่งการในการชักซ้อมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบนี้ได้ให้ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ด้วยจำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ในส่วนของพนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดตำแหน่งพนักงานตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณสมบัติในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรับปรุงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นตำแหน่ง

นายสมคิด ฯ
กรรมการ

ผู้ช่วยครูผู้ช่วย นั้น ซึ่ง อบต.โคกสี มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ ศูนย์ ดิฉันจึงขอเปิดกรอบ
อัตรากำลังตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และขอปรับปรุง
ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
เรียนท่านประธานในส่วนตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เดิมของเราเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ กลาง ซึ่งจากการที่กรม
ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ประกาศสอบสายบริหารท้องถิ่น ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมาปรากฏตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ กลาง นั้นมีผู้
คุณสมบัติและสอบผ่านเกณฑ์น้อย และตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นตำแหน่ง
ที่ขาดไม่ได้จึงขอเสนอที่ประชุมปรับลดระดับตำแหน่งจาก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ระดับ กลาง เป็นตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ กลาง/ต้น ในการสรรหาก็
จะได้ผู้มาดำรงตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตามกรอบอัตรากำลังของเราเร็วขึ้น
ครับ

ประธาน

ตามที่ท่านรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วน
ตำบลโคกสี เสนอผมก็เห็นด้วย ที่จะปรับกรอบอัตรากำลังจากเดิมจากตำแหน่ง ปลัดองค์การ
บริหารส่วนตำบล ระดับ กลาง เป็น ระดับ กลาง/ต้น เพื่อที่จะได้ผู้มาดำรงตำแหน่งเร็วขึ้น
และตามที่แต่ละส่วนราชการได้วิเคราะห์และเสนอชี้แจงปริมาณงานแต่ละส่วนราชการและ
จัดคนลงสู่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปี พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ผมขอสรุปดังนี้

- สำนักปลัด คงไว้ตามแผนอัตรากำลังเดิม
- กองคลัง คงไว้ตามแผนอัตรากำลังเดิม
- กองช่าง ขอปรับเกลี่ยตำแหน่งคือยุบเลิกตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)
และขอเพิ่มกรอบเจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)

- กองการศึกษา ฯ ขอเพิ่มกรอบผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และปรับปรุง
ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจจากตำแหน่ง ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็น
ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย

- และท่านรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอให้ปรับลดตำแหน่งปลัดองค์การ
บริหารส่วนตำบล ระดับ กลาง เป็นระดับ กลาง/ต้น ขอให้คณะกรรมการได้ร่วมกันวิเคราะห์
เปรียบเทียบอัตรากำลัง ทั้งหมดที่มีอยู่ กับอัตรากำลังของเราที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกรอบ
อัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงเราด้วยว่ามีความใกล้เคียงกันหรือแตกต่างกัน
ใด เชิญครับ

นายรัฐกร ฯ
เลขานุการ

เรียนท่านประธานตามที่ได้สอบถามกรอบอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลยอดขาด
อำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้เคียง สรุปกรอบ
อัตรากำลัง ดังนี้

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนด ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม
๑	อบต.ยอดขาด	๖	๒๐	๗	๑๙	๕๒

ในส่วนของ อบต.โคกสี สรุปรอบอัตรากำลัง ดังนี้

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนด ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม
๑	อบต.โคกสี	๕	๑๘	๔	๑๕	๓๗

นายสมคิด ฯ
กรรมการ

เรียนท่านประธานตามที่ฝ่ายเลขานุการสรุปจำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลยอดขาด มาเทียบเคียงเพื่อมาคิดวิเคราะห์กับกรอบอัตรากำลังของ อบต.เรา ดูตามกรอบอัตรากำลังตามเอกสารของ อบต.ยอดขาดที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกันกับ อบต.เรา มีอัตรากำลังทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างทั้งหมด ๕๒ อัตรากำลัง ก็เพราะอบต.ยอดขาดมีประชากรและขนาดของพื้นที่มากกว่า และงบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลางก็ได้มากกว่า อบต.โคกสี กรอบอัตรากำลังของ อบต.โคกสี เราทั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างถือว่ามีความเหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่แล้วครับ และตามที่กองช่างได้เสนอเกลี้ยตำแหน่งโดยการยุบเลิกกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) และเปิดเพิ่มกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) ผมเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งเนื่องจาก อบต.โคกสี มีกิจการประปา แต่ไม่มีพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ทำให้การบริการประชาชนเกิดความล่าช้า ไม่ทันต่อความต้องการของประชาชนในเรื่องของการใช้น้ำประปา จึงสมควรเปิดกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) ตามเสนอครับ และตามที่ทางกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเสนอให้เปิดกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จากตำแหน่ง ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ผมก็เห็นควรด้วยครับเพราะเป็นไปตามระเบียบและหนังสือสั่งการครับ

นายนิติการณ์ ฯ
กรรมการ

เรียนท่านประธาน ตามที่ได้มีการวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ เห็นว่ามีความเหมาะสมแล้ว ผมเห็นด้วยกับท่านรองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ปลัด อบต.เสนอครับ

นางสาวพินิตา ฯ
กรรมการ

เรียนท่านประธานดิฉันเห็นตามที่ท่านรองปลัด อบต.รักษาราชการแทนปลัด อบต. เสนอเนื่องจากว่าเมื่อเทียบอัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมดกับอัตรากำลังของ อบต.เราที่มีอยู่ มีความเหมาะสมแล้วค่ะ

นางสาวแก้วตา ฯ
กรรมการ
ประธาน

เรียนท่านประธานดิฉันเห็นด้วยกับที่ท่านรองปลัด อบต.รักษาราชการแทน ปลัด อบต. เสนอครับแต่ละส่วนราชการก็ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและการจัดอัตรากำลังสู่ตำแหน่งครบทุกส่วนราชการแล้ว ว่ามีเหตุผลความจำเป็นในการขอกำหนดส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ลดอย่างไร ดังนั้น ผมขอมติที่ประชุมครับ

มติประชุม

เห็นชอบให้กำหนดเพิ่มและลดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ดังนี้

ปรับปรุงตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ กลาง เป็นระดับ กลาง/
ต้น

กองช่าง

กำหนดลด ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า (ปง./ขง.)

กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา (ปง./ขง.)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ปรับปรุงตำแหน่ง ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
นอกนั้นคงเดิมทุกตำแหน่ง

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่น ๆ -ไม่มี-

ประธาน

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่น ๆ มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนออะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่ (ไม่มี)
เมื่อไม่มี ผมขอปิดประชุมครับ

เลิกประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นายรัฐกร นินชนะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายสมคิด อุทัยวัฒน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี

กรรมการ

(ลงชื่อ)

ผู้เห็นชอบรายงานการประชุม

(นายดวง คณมีศิลป์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี

ประธานกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี

ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ โดยกำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติของตน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี จึงประกาศกำหนดมาตรฐานกลางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี โดยข้าราชการ และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและบริการให้แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 - ๓) การยึดถือประโยชน์ประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 - ๔) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 - ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 - ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 - ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 - ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - ๙) การยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายดวง คนมีศิลป์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี

