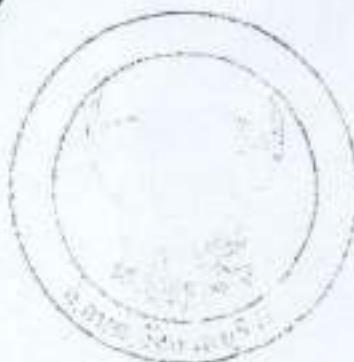


-ฉบับ อปท.-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกตูม
อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.อ.บ.ค. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้เนมะสมกับภารกิจความอำนวยหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล และมติดตามคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ใน การประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๒ องค์กรบริหารส่วนตำบล โคกถูม อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เนมะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับ ระบบแห่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เนมะสมกับอำนวยหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสถาบันฯ และหมายพหุราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๙ และเพื่อให้กับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ค. จ.ชลบุรี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เนมะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ อองค์กรบริหารส่วนตำบลโคกถูมให้เนมะสมอีกด้วย องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกถูม จึงได้มีการวางแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ใช้ประกอบในการจัดโครงสร้างประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานของอองค์กรบริหารส่วนตำบลโคกถูม ให้เกิดประโยชน์ที่สุด ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ดีจากการกิจความอำนวยหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีคุณคุณค่า สามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกถูม

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑ - ๓
๒. วัตถุประสงค์	๓ - ๕
๓. กระบวนการคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕ - ๖
๔. สภาพปัจจุบัน ความต้องการของประชากรในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗ - ๑๔
๕. การกิจ ยานาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐ - ๑๖
๖. การกิจธุลักษณะและการกิจกรรม ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗ - ๒๔
๗. สรุปปัจจุบันและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖ - ๒๙
๙. การระดับใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประจำไชน์ตอบแทนอื่น	๓๐ - ๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕ - ๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดตนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐ - ๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๖
ภาคผนวก	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคุณ อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นวิถีหนึ่งที่คล้ายๆ กันให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจในการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า "Let the manager manages"

การบริหารงานบุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีอุปนิสัยให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคโนโลยีที่สอดรับกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เมื่อจากจะช่วยลดภาระให้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีความมากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางแผนระบบฐานข้อมูลที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กรและสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัยจากภัยภัยที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในปัจจุบันนี้ องค์กรจะต้องมีการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งเรียกว่าจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไรก็ตามที่ต้องมีการเปลี่ยนผ่านในสายอาชีพนั้นได้ก็ต้อง สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นบังคับต้องดำเนินการทันที ที่อาจดำเนินลงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างหนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนี้จะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดตัวสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ข้อมูลกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานเข้ามาใหม่หรือจะเกิดการเปลี่ยนแปลงอายุหรือคิดจะลาออกจาก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าไหร่ จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไหร และจะต้องเตรียมนำกำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไหรและคาดแรงงานใหม่

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าจะขาดกำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากการที่ได้และคาดแรงงานเหล่านั้นไม่มีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ถูกออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไหร่ในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าไหร่ในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปี ปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีมีผู้ลาออกให้กับองค์กรจำนวนเท่าไหร่จะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่

ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถรอกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตัวแทนที่สามารถหาตัวคนประจำหน้าที่มาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์การ การใช้คนและภาระคุณคน โดยที่องค์การจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีบริษัท มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ « ประการดังนี้ »

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดสอบ การวินิจฉัยที่การออกจากงานของกำลังคน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีข้อเด่นครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัยแห่งงานสัมภันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงบริษัทและคุณภาพ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมุ่งในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดสอบแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลที่ฐานะเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปั้นการใช้กำลังคนให้คุ้มค่ากับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่พนักงานผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระยะต้น

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดบริษัท ประจำและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติภาระที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ห้องค์การและบุคคลบรรลุภาระส่วนของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อกำหนดรัฐบาลประจำและโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขต่างๆ ตลอดจนการวางแผนที่การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรับริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

จากประกาศคณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อ.บ.ต.จังหวัดบุรีรัมย์) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนห้องเรียนว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้ค่านิยมภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การ บริหารส่วนตำบลโคลกชุมที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคลกชุม จัดทำแผนอัตรากำลังของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องเรียน เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางหนังงานส่วน ตำบล (ก.อ.บ.ต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) กำหนด ประกอบกับคณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องเรียน โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคลกชุม จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนห้องเรียน เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องเรียน โดยใช้เสนอให้คณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อ.บ.ต.จังหวัดบุรีรัมย์) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดย ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคลกชุม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อ่านเจ็บหน้าที่และ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคลกชุม วิเคราะห์ความท้องถังการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องเรียน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคลกชุมจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สໍาหรับ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ด้วย

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคลกชุม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคลกชุม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับสำนักงานหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และหน้าพาระราชการบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนห้องเรียน พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อ.บ.ต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องเรียนว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคลกชุม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคลกชุม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้ การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคลกชุม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจกรรมอำนวย หน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่ จำเป็นการต่อการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคลกชุม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในท่วงเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาท หน้าที่อย่างไร

๒.๔ เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๒.๕ เพื่อตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้ง จำนวน ระดับและสายงาน เพื่อคุ้งว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดบ้างไหม

๒.๖ เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตราภารกิจพิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) องค์กรบริหาร ส่วนดำเนินโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจัดทำงบประมาณประจำปีงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๕๐ หรือไม่

๒.๗ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานติด มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ฯ ช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมี ประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๒.๘ เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อให้เป็นหลักฐานว่า ตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๒.๙ เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไร ซึ่งแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๒.๑๐ เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดย พิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขั้นตอนความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ
- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายโอน เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็น การเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

๒.๑๑ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำความคุ้นเคยกับวางแผนอัตรากำลังซึ่ง หน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรที่ต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร
- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ
- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๓. กระบวนการคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กรบริหารส่วนต่ำบล ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานขององค์กรบริหารส่วนต่ำบล ใน การวิเคราะห์ จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณา วิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องต่อไปนี้ คือ

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวน ตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีภาระของໄรท์ให้อำนาจแก่ส่วนราชการ ขึ้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือ จำกัดประเทศ หรือเป็นข้อสูญเสียที่ต้องได้รับรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ องค์กรบริหารส่วนต่ำบลโดยศูนย์ในด้านใดหรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมีอะไรบ้างที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจน เกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จถูกต้องได้ เช่น การเพิ่มโครงสร้างหรือมีการเพิ่มหน่วยงาน ขึ้นมาใหม่ตามกฎระเบียบ กฎหมาย เพื่อย้ายข้อมูลการบัญชีงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่จะกำหนดจำนวน ตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณ มาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเท่าไร และภาระงานทั้งปีที่จะ มีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ใน ขณะนี้มีมากน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่า การบัญชีงาน ของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่ควรบัญชีงานเท่านั้น (Function Oriented)

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. หนบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์กรบริหารส่วนต่ำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่ม หรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายวิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสาทวิภาค การ ทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ที่ดัง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการ จัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ

๔. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๕. ดำเนินการปรับปรุงอัตราสัมภพ-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๖. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังบุคลากร กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งสรุปผลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่สามารถอนให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ติด การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สร้างห้องสมุดสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางศาสนาอิสลามอุซจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชราเป็นต้น

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบำรุงจากประชาชน

๓. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรับรองการกิจกรรมอันจะหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของอุปนภานต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการหนังงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ทั่วหน้าส่วนราชการเข้ามายื่นรับสมัคร เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้งานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอานาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ถูกจ้างจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อานาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัจจุบัน ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

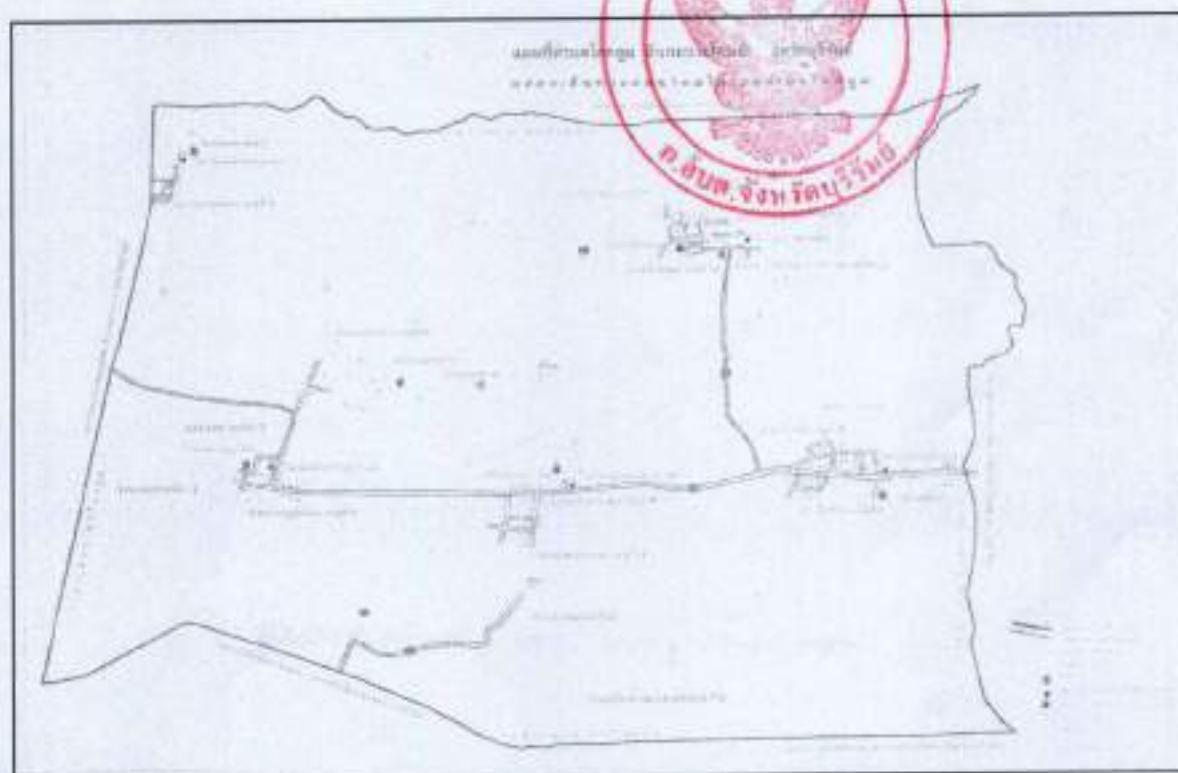
๔.๑ ลักษณะทั่วไปทางกายภาพ

๔.๑.๑ สภาพทั่วไป

๔.๑.๒ ที่ดินของหมู่บ้านหรือตำบล

เดิมเป็นเขตการปกครองขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคกคูม จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ยกฐานะเป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลโคกคูม เมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๘ โดยอาศัยอำนาจตามความใน พระราชบัญญัติสภานิติบัญญัติและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดตั้งองค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๘ องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกคูม มีพื้นที่ ทั้งหมด ๒๓,๗๗๓ ไร่ หรือ ประมาณ ๙๗.๓ ตารางกิโลเมตร ระยะห่างจากตัวจังหวัดบุรีรัมย์ประมาณ ๔๐ กิโลเมตร ระยะห่างจากตัวอำเภอปะโคนชัย ประมาณ ๒๐ กิโลเมตร โดยกำหนดอาณาเขตการปกครองติดกับแนวเขตตำบล อำเภอไก่เคียง ดังนี้

ทิศเหนือออก	ตำบลสี่เหลี่ยม	อำเภอปะโคนชัย
ทิศใต้จด	ตำบลตะไก่ตาพิ	อำเภอปะโคนชัย
ทิศตะวันออกเฉียงใต้	ตำบลบ้านไทร	อำเภอปะโคนชัย
ทิศตะวันตกเฉียงใต้	ตำบลหนองโสน	อำเภอนาจอมทอง



๑.๒ ลักษณะภัยมีประเทศ

ภัยมีประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคูณ มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม ตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เป็นพื้นที่ล่าหัวรับที่อยู่อาศัยประมาณ ๖๐% เป็นพื้นที่สำหรับการเกษตร ๓๕% และมีพื้นที่ส่วนอื่น ๕% มี ๓ ดูกาล (ดูร้อน ดูดัน ดูกูหนาว)

๑.๓ ลักษณะภัยมีอากาศ

ลักษณะอากาศเหมือนลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้
ดูร้อน เริ่มต้นแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์เป็นจนถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนและแห้งแล้ง แต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บ้างครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรงหรืออาจมีอุกกาเบินตกต่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชนทุกปี เรียกว่า "พายุดูร้อน" อากาศร้อน จะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ - ๓๗.๙ องศาเซลเซียส ร้อนจัด มีอุณหภูมิประมาณ ๔๐ องศาเซลเซียสขึ้นไป

ดูกูฝน เริ่มต้นแต่กลางเดือน พฤษภาคม ฝนตกมากในช่วงเดือน พฤษภาคม - ตุลาคม แห่งอาจเกิด "ช่วงฝนทึ่ง" ซึ่งอาจนานประมาณ ๑ - ๒ สัปดาห์หรือบางปีอาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อยนานนับเดือน ในเดือนกรกฎาคม แต่ในต้นเดือนกันยายนไม่เคยเกิดอุทกภัยรุนแรง มีฝนตกเฉลี่ยประมาณ ๘๐๐ มิลลิเมตร
ดูกูหนาว เริ่มต้นแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ในช่วงกลางเดือนตุลาคมนานราว ๑-๒ สัปดาห์ เป็นช่วงเปลี่ยนฤดูจากดูกูฝนเป็นดูกูหนาว อากาศแปรปรวนไม่แน่นอน อาจเริ่มมีอากาศเย็นหรืออาจยังมีฝนฟ้าคะนอง อากาศหนาวอุณหภูมิที่สุด ประมาณ ๑๕ องศา

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕% หินอุกร้าวประมาณ ๑๕% ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ %

๒. ด้านการเมือง / การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลโคกคูณประกอบด้วยจำนวนหมู่บ้าน ๑๐ หมู่บ้าน ดังนี้ (เขียนย่อ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖)		
หมู่ที่ ๑ บ้านโคกคูณ	ผู้ปักธง นายเจริญ พรัชเพรษ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒ บ้านโคกคูณ	ผู้ปักธง นายทองใส เพชรลีต	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓ บ้านโคกหวัง	ผู้ปักธง นายประดิสันต์ ประเสริฐสุข	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านหนองทะบน	ผู้ปักธง นายวีรัตน์ บุยะติ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕ บ้านหนองนางพัฒนา	ผู้ปักธง นายสมศักดิ์ ทรงจำ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ บ้านหนองทะบน	ผู้ปักธง นายอุริยา เจริญรัมย์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ บ้านรายภูรนีย์	ผู้ปักธง นายกิตติพงษ์ คุณวงศ์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘ บ้านหนองทะบน	ผู้ปักธง นายอนันต์ พุฒล์สุรัมย์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙ บ้านโคกหวัง	ผู้ปักธง นายสมชาย พรมชาติ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๐ บ้านโคกคูณ	ผู้ปักธง นายเอกเกริก ติบิ่ง	กำนัน

๒.๒ การเลือกตั้ง

เดิมของคัดการบริหารส่วนตำบลโภกคุณ ได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโภกคุณ ทั้งเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น ๑ เขตเลือกตั้ง สมาชิกสภาอกรเป็น ๓๐ เขต

(๑) จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งนายกและสมาชิกสภาอกร โภกคุณ ในวันที่ ๓๐ ตุลาคม

พ.ศ. ๒๕๖๔

- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งหมด ๕,๕๐๐ คน

ชาย	จำนวน	๒,๗๗๙ คน
-----	-------	----------

หญิง	จำนวน	๒,๗๒๖ คน
------	-------	----------

- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๕,๕๐๐ คน

ชาย	จำนวน	๒,๗๗๙ คน
-----	-------	----------

หญิง	จำนวน	๒,๗๒๖ คน
------	-------	----------

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร (ข้อมูลเปรียบเทียบข้อมูลเส้น ๓ - ๕ ปี และการคาดการณ์ในอนาคต)

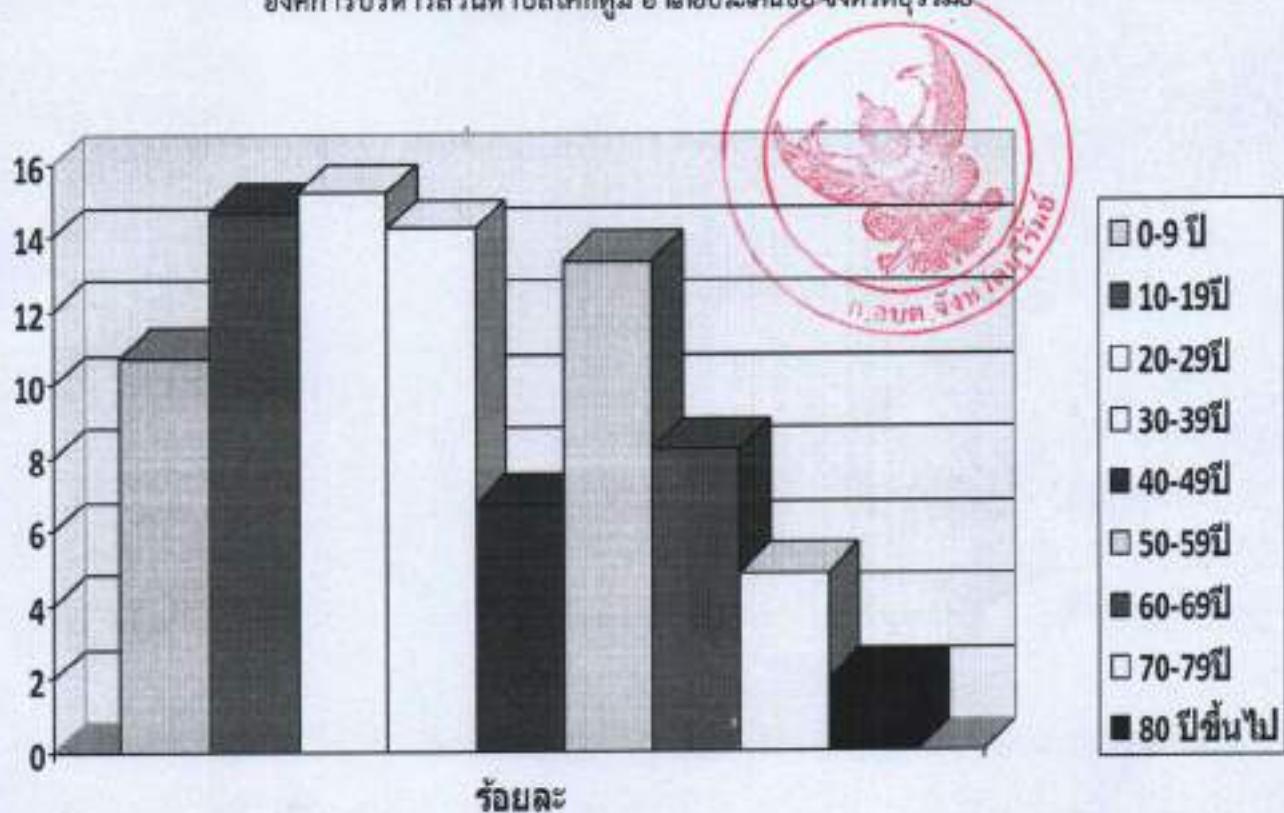
จำนวนประชากรและความหนาแน่นของประชากร จากทั้งหมดของทั้งหมดเป็นรายภูมิช่องทางในชัย จังหวัดบุรีรัมย์ (ข้อมูล ณ สิงหาคม ๒๕๖๔) พบว่าตำบลโภกคุณ มีจำนวนประชากร ทั้งสิ้น ๕,๕๐๒ คน จำแนก เป็นชาย ๒,๗๗๙ คน หญิง จำนวน ๒,๗๒๖ คน และมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๗๙๘ ครัวเรือน

พารา ๑๙ ๓.๓ จ้านวนปะชากรอบหัวงำ ๘.๕. ॥๔๗-๔๘๖๗

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ประชากรช่วงอายุ ๐-๙ ปี	จำนวน ๖๒๔ คน	ร้อยละ ๑๐.๗๗
ประชากรช่วงอายุ ๑๐-๑๙ ปี	จำนวน ๘๕๗ คน	ร้อยละ ๑๔.๖๗
ประชากรช่วงอายุ ๒๐-๒๙ ปี	จำนวน ๘๘๗ คน	ร้อยละ ๑๕.๑๗
ประชากรช่วงอายุ ๓๐-๴๙ ปี	จำนวน ๘๙๖ คน	ร้อยละ ๑๔.๒๑
ประชากรช่วงอายุ ๕๐-๕๙ ปี	จำนวน ๘๗๔ คน	ร้อยละ ๑๔.๗๔
ประชากรช่วงอายุ ๖๐-๗๙ ปี	จำนวน ๗๗๖ คน	ร้อยละ ๑๒.๓๓
ประชากรช่วงอายุ ๘๐-๙๙ ปี	จำนวน ๒๔๗ คน	ร้อยละ ๔.๔๖
ประชากรช่วงอายุ ๘๐ ปีขึ้นไป	จำนวน ๑๑๔ คน	ร้อยละ ๑.๙๙

ตารางแผนภูมิ ๓.๒ ช่วงอายุ
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคุณ อ่านออกเป็นภาษาไทยข้อความด้านล่าง



๕. สภาพทางสังคม

๔๗ ๘๙๖

(๗) โรงเรียนประโภตศึกษา ๕ แห่ง

ตาราง ๔.๑ จำนวนนักเรียนในเขตคำลําโคลกตุม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ชื่อโรงเรียน	ระดับชั้น								
	ป.๑	ป.๒	ป.๓	ป.๔	ป.๕	ป.๖	ป.๗	ป.๘	รวม
โรงเรียนบ้านโคกคูม	๗๗	๑๔	๒๐	๗๙	๑๒	๒๒	๒๐	๑๙	๑๗๗
โรงเรียนบ้านโคกรัง	๗	๑๖	๑๓	๖	๑๐	๑๐	๑๔	๑๕	๑๗๙
โรงเรียนบ้านรายภูรนิยม	๓	๑๕	๕	๔	๔	๗	๔	๑๕	๑๗๓
โรงเรียนบ้านหนองกระบาก	๑๘	๑๕	๑๕	๘	๑๘	๑๘	๑๖	๑๒	๑๑๙
โรงเรียนบ้านหนองวัวพัฒนา	๕	๖	๔	๙	๙	๙	๙	๑๑	๖๓

(๒) คนยังพัฒนาเต็กลึกลึกก่อนวัยเรียน ๒ แห่ง

ตาราง ๔.๒ จำนวนเด็กในความดูแลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนเด็กก่อนวัยเรียน	รวม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินโครงการศูนย์	๕๐	๕๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปลี่ยนร่างกายก่อนสรณ์	๕๐	๕๐

๙๖ ภาษาไทย

ໂຮງພະກາເກອສົງລວມສູງກວພົກວ່ານອໄກຕະນ ນ້ານໂຄກຮັງ ຈຳກວນ ອີ ພະຍ

การบริการด้านสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกถูม มีศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโคกรัง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ บ้านโคกรัง ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพอนามัย การให้คำปรึกษาด้านโภชนาการ การป้องกันโรค การรับจำเป็นเบ็ดเตล็ด และการวางแผนครอบครัว

๕๙ กฎหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคูณ ไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แม้มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน และทำลายทรัพย์สินของราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคูณ ก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

คู่มือการสอนภาษาไทย

ปัญหาฯลฯพดิคในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคลกชุม จากการที่ทางสถานีตำรวจนครบาลอำเภอประโคนชัย ได้มแจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลโคลกชุมทราบ นั้นพบว่าในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลโคลกชุม มีผู้ที่พำนักอาศัยแต่เมื่อเดือนกันพื้นที่อื่นถือว่ามีอย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากการที่ได้รับความร่วมมือ กับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคลกชุมที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคลกชุมสามารถที่ได้เฉพาะหมายความสำหรับหน้าที่ดำเนินนั้น เช่น การลงรัฐ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้

ด้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตัวราชการแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโโคกคูม ก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๔.๔ การสังคมสัม噶ราษฎร์

องค์การบริหารส่วนตำบลโโคกคูม ได้ดำเนินการด้านสังคมสัม噶ราษฎร์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ สูพิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. วันลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงศูนย์แรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรสูพิการ
๔. ตั้งโครงการจ้างนักเรียน/นักศึกษาทำงานช่วงปิดภาคเรียน
๕. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยกเว้น รายได้น้อย และผู้ต้องโอกาสไว้ที่เพียง
๖. ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมน้ำบ้านคนจน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโโคกคูม มีระบบบริการพื้นฐาน ดังนี้

๕.๑ การคมนาคมชนบท

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโโคกคูม มีการคมนาคมติดต่อกับอำเภอต่างๆ ปัจจุบันถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นคอนกรีต ถนนลาดยาง ถนนลูกรัง และมีถนนที่อยู่ในความรับผิดชอบ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโโคกคูม แยกดังนี้

ตาราง ๕.๑ ถนนที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโโคกคูมรับผิดชอบ

ประเภทถนน	จำนวนสาย	๑ เสน		จำนวนสายทาง	ระยะทาง (กม.)
		ทาง	จำนวนสายทาง		
คอนกรีต	๕๙	๐	๐.๐๐	๕๙	๗๘.๗๗
ลาดยาง	๕	๐	๐.๐๐	๕	๔.๙๗
ลูกรัง	๒๗	๑๗	๗๕.๗๗	๒๗	๒๑.๕๑

ตาราง ๕.๒ สรุปปริมาณข้อมูลลงทะเบียนสายทางทั้งหมดแยกตามประเภทถนนรวมทั้งหมด

อปท.	ระยะทางรวม ทั้งหมด	ทางหลวง แผ่นดิน (กม.)	ทางหลวง ชนบท (กม.)	ทางหลวง ท่องเที่ยว (กม.)	ถนนอื่นๆ ถนน ส่วนบุคคล (กม.)
อบต.โโคกคูม	๗๘.๗๗	๐.๐๐	๗๘.๗๗	๕๙.๐๑	๐.๐๐

ตาราง ๔.๓ สรุปปริมาณข้อมูลองทะเบียน “ถนนที่ อปท.รับผิดชอบ”(ประเภทที่ถนน)

อปท.	ถนนที่ อปท. รับผิดชอบ (จำนวนสาย ทาง)	ความยาวถนน รวมถนนรวม (กม.)	ค่อนกรีต (กม.)	ลาดยาง (กม.)	อุกรั้ง (กม.)
อบต.โคกตูม	๙๗	๕๒.๐๑	๑๔.๗๗	๘.๗๖	๗๗.๒๖

๔.๔ การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณูปโภคไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมทั้งหมดที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกตูม จึงไม่สามารถดำเนินการได้ เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชน ในพื้นที่ วิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกตูม ก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับหมู่บ้าน ปัจจุบันในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกตูมมีไฟฟ้าใช้ ดังนี้

- (๑) จำนวนครัวเรือนที่ได้ไฟฟ้า ๑,๕๐๗ หลังคาเรือน
- (๒) ไฟฟ้าสาธารณะ จำนวน ๑๐ จุด

๔.๕ การประปา

การประปา องค์การบริหารส่วนตำบลโคกตูม มีบริการให้ทั้งหมด ๘ หมู่บ้านดังนี้

- ๑) บ้านโคกตูม หมู่ที่ ๑
- ๒) บ้านโคกตูม หมู่ที่ ๒
- ๓) บ้านโคกรัง หมู่ที่ ๓
- ๔) บ้านหนองมะชน หมู่ที่ ๔
- ๕) บ้านรายฎร์นิยม หมู่ที่ ๕
- ๖) บ้านหนองม่วงพัฒนา หมู่ที่ ๖
- ๗) บ้านหนองตะขบ หมู่ที่ ๗
- ๘) บ้านโคกรัง หมู่ที่ ๘
- ๙) บ้านโคกตูม หมู่ที่ ๙

๔.๖ โทรศัพท์

ศูนย์โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน - ตู้
อินเตอร์เน็ตท่าบล จำนวน ๑ แห่ง

๔.๗ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่งและวัสดุครุภัณฑ์ - ไม่มี

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

อาชีพ ประชาชนในตำบลโคลกตุมส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ การท่านาซึ่งนับว่าเป็นพืชเศรษฐกิจ และเป็นรายได้หลักของครอบครัวโดยจำแนกอาชีพได้ ดังต่อไปนี้

๑) เกษตรกรรม	คิดเป็นร้อยละ	๔๔
๒) รับจำนำ	คิดเป็นร้อยละ	๕
๓) ค้าขาย	คิดเป็นร้อยละ	๕
๔) บริษัทการ	คิดเป็นร้อยละ	๒
๕) อื่นๆ	คิดเป็นร้อยละ	๗

๖.๒ การประมง

ประชาชนทำการประมงในหนองน้ำเล็กน้อยอาทิการบุกเก็บห่านน้ำ

๖.๓ การปศุสัตว์

- ประชาชนเลี้ยงวัว ร้อยละ ๑๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- ประชาชนเลี้ยงไก่พื้นบ้าน ร้อยละ ๓๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- ประชาชนเลี้ยงสุกร ร้อยละ ๐.๔ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- ประชาชนเลี้ยงกระนือ ร้อยละ ๐.๕ ของจำนวนประชากรทั้งหมด

๖.๔ การบริการ

- โรงสี
- ร้านค้าทั่วไป

๖.๕ การท่องเที่ยว

วัดบ้านรายภูริม หมู่ที่ ๗ ตำบลโคลกตุม ถือเป็นโบราณสถาน จังหวัดเชียงใหม่ เป็นวัดที่มีหลักปฏิญญาที่สำคัญในประเทศไทย เป็นที่สักการะกับประชาชนบ้านบึงเข้าไปที่ยวงานและกราบไหว้ พระขอพร

๖.๖ อุตสาหกรรม

- ไม่มีกลุ่มอุตสาหกรรม

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- โรงสี	จำนวน	๑๕	แห่ง
- ร้านค้าทั่วไป	จำนวน	๙๗	แห่ง
- ก่อสร้างผู้ตัว	จำนวน	๑	กลุ่ม
- ก่อสร้างทำเกษตรอินทรีย์	จำนวน	๑	กลุ่ม
- ก่อสร้างทำเกษตรอินทรีย์ปุ๋ยชีวภาพ	จำนวน	๑	กลุ่ม
- ก่อสร้างทำเกษตรอินทรีย์โคกระบบ	จำนวน	๑	กลุ่ม

๖.๘ แรงงาน

- อาชีพเกษตรกร
- อาชีพรับจำนำ



๒.๒ ศักยภาพภายในด้านล

ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. จำนวนบุคลากร จำนวน ๔๖ คน ประกอบด้วย

ตำแหน่งนักบริหารงานบันท. (ปลัดอบต.)	๑ คน
ตำแหน่งนักบริหารงานบันท. (รองปลัดอบต.)	๑ คน
ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑ คน
ตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐ คน
ตำแหน่งในกองคลัง	๑๑ คน
ตำแหน่งในกองเช้าง	๕ คน
ตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนกิจและวัฒนธรรม	๑๑ คน
ตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม	๓ คน
ตำแหน่งกองส่งเสริมการเกษตร	๒ คน
ตำแหน่งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	- คน

๒. ระดับการศึกษาของบุคลากร

มัธยมศึกษาตอนปลาย	๑๐ คน
อาชีวศึกษา	๒ คน
ปริญญาตรี	๒ คน
ปริญญาโท	๕ คน

๓. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีรายได้	๔๙,๔๘๑,๐๐๐ บาท แยกเป็น
- รายได้ที่จัดเก็บเอง	๒๖๗,๘๐๙.๐๗ บาท
- รายได้ที่ส่วนกลางจัดเก็บให้	๙๔,๕๒๔,๗๔๐.๑๒ บาท
- เงินอุดหนุนจากรัฐบาล	๙๓,๗๐๖,๗๙๗.๑๕ บาท
- ศักยภาพของชุมชน และพื้นที่	บาท

๔. การรวมกลุ่มของประชาชน

จำนวนกลุ่มทุกประเภท ๖๖ กลุ่ม

แยกประเภทกลุ่ม

กลุ่มอาชีพ ๔๓ กลุ่ม กลุ่มออมทรัพย์ ๒๐ กลุ่ม กลุ่มอื่นๆ ๑ กลุ่ม

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยกลุ่ม

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กรปีครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์จึงเป็นหลักซึ่งในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต “การคุณความพัฒนา การศึกษาก้าวไกล ใส่ใจสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมวัฒนธรรม ก้าวนำเกษตรอินทรีย์ ปวงประชาอยู่ดีมีสุข ”

๖. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์

“คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมเกียรติมีความมั่นคง การท่องเที่ยวที่หลากหลายและมีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ”

พันธกิจ (Mission) พันธกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกคูม

๑. การพัฒนาตำบลโคลกคูมเป็นหมู่บ้านน่าอยู่
๒. การคุ้มครองสิ่งแวดล้อมและรักษาความเรียบง่าย
๓. พัฒนาการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการเรียนการสอน
๔. ส่งเสริมชนบทรرمเนียมป่าไม้และวัฒนธรรมในท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมการใช้ภาษาอินทรีย์เพื่อผลการใช้สารเคมี
๖. ส่งเสริมการก่อสร้างความสามัคคีในชุมชน
๗. ส่งเสริมการรวมกลุ่มสร้างงานในหมู่บ้านเพื่อให้เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง
๘. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภคและบริโภคให้เพียงพอ
๙. ส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว

พันธกิจของจังหวัดบุรีรัมย์ (Mission)

๑. การประสานและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๔. การส่งเสริมอนุรักษ์ที่นี่ฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จริยธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตรของประชาชน
๖. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๘. การแสวงหาพัฒนาทางเลือกในการยกระดับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกคูม

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุความยั่งยืนและรักษาไว้สักการพัฒนา องค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกคูม จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สองคดีดังกับสภาพปัจจุบัน ความต้องการ ศักยภาพ และอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกคูม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาด้านบ้านเมืองน่าอยู่ ประกอบด้วยแนวทางพัฒนา ๑ แนวทาง คือ แนวทางที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต ประกอบด้วยแนวทางพัฒนา ๑ แนวทาง คือ แนวทางที่ ๑ การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมด้านสวัสดิการสังคม

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

แนวทางที่ ๔ ด้านการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา

แนวทางที่ ๕ ด้านการสาธารณสุข

แนวทางที่ ๖ ด้านการจัดระเบียบสาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบขุนชัน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ประกอบด้วย ๒ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แนวทางที่ ๒ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๓ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติการคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษา

แนวทางที่ ๒ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษทางฯ

แนวทางที่ ๓ การคุ้มครองฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จาริৎประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย ๓ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จาริৎประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว ประกอบด้วย ๔ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การวางแผน

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาอุตสาหกรรมครัวเรือน

แนวทางที่ ๓ การพัฒนาเทคโนโลยี

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารระบบราชการ ประกอบด้วย ๔ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางที่ ๒ ปรับปรุงและพัฒนาเครือข่ายเครือข่ายและสถานที่ปฏิบัติงาน

แนวทางที่ ๓ ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพบุคลากร

แนวทางที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนารายได้

ยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันทางสังคม ที่เข้มแข็ง พึงพาทนอยู่ได้

๒. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

๓. ความเป็นเลิศด้านการกีฬา

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. การบูรณาการการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬา สาธารณสุขและแรงงานแบบองค์รวม

๒. สร้างค่านิยม จิตสำนึกรักและพัฒนาศิลธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน

๓. สนับสนุนและส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้แก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและพัฒนาสถานบันครรภครัว

๔. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้

๕. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)

๖. ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนให้เป็นเลิศด้านการกีฬาสู่การพัฒนาอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยว เป้าประสงค์

๑. บริหารการพัฒนาที่นักท่องเที่ยวและเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว
๒. ศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. ส่งเสริมการด้าน การลงทุนและการท่องเที่ยว
๒. อนุรักษ์ พื้นที่ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อการบริหารและรองรับการท่องเที่ยว
๕. การสร้างความพร้อมของชุมชนในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(AEC)
๖. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP)และผลิตภัณฑ์ท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมครัวเรือน เป้าประสงค์

๑. ลังครบเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมมีความมั่นคง

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาและส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์และอินทรีย์ชีวภาพในการเพิ่มนูอ่าสินค้าเกษตรกรรม
๒. เพิ่มชุมชนทักษะการพัฒนาอาชีพด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมในระดับครัวเรือนและชุมชน
๓. สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าเกษตรกรรม
๔. ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพื้นเมือง
๕. ยกระดับสินค้าเกษตรควบรวมเพื่อการแข่งขันในประชาคมอาเซียน(AC)
๖. พัฒนาระบบน้ำและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม อุปโภคและบริโภค
๗. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการผลิตและปรับปรุงสินค้าเกษตรครบวงจร
๘. ขยายแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๙. ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงสินค้าเกษตรกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้าน
๓. ลังครบเกิดความสมานฉันท์ ประชาชนอยู่ดีมีสุข
๔. ประชาชนผู้อาชญากรรมแนวชายแดนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. เสริมสร้างความมั่นคงและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศไทยเพื่อบ้านความแนวยาแผน
๓. การส่งเสริมสำนักในอุดมการณ์รักษาดินและหน้าที่ของพลเมืองไทย เพื่อความสมานฉันท์ของกันในชาติ
๔. ป้องกันและแก้ปัญหาเสพติดการทุจริตและคอร์รัปชัน
๕. ส่งเสริมการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิวัฒนาการธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. จัดทำแผนพัฒนาท่องเที่ยวรวมกับชุมชน/หมู่บ้านและหน่วยงานอื่น

๙. พัฒนาระบบคุณภาพของสิ่งสาธารณูปโภค และโครงสร้างระบบผังเมือง เพื่อรับรองการขยายตัวของประชากรให้ได้มาตรฐาน ทันถ้วนและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาขีดความสามารถองค์กร เป้าประสงค์

๑. บุคลากรในองค์กรมีขีดความสามารถสูง
๒. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงาน

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
๓. ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ
๔. เรียนรู้จากประสบการณ์ด้านต่างประเทศที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอ่านักประโคนชัย ประกอบด้วย ๖ ด้าน

๑. ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. ด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๓. ด้านการบริการประชาชน
๔. ด้านการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๕. ด้านบ้านเมืองน่าอยู่ ศูนย์รวม
๖. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกคูม

- ๑.นโยบายพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒.นโยบายพัฒนาด้านสังคม
- ๓.นโยบายพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ๔.นโยบายพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๕.นโยบายพัฒนาด้านสาธารณสุข
- ๖.นโยบายพัฒนาด้านเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๗.นโยบายพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘.นโยบายพัฒนาด้านการเมืองและบริหาร



๕. การกิจ อำนวยหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกคูม วิเคราะห์ที่การกิจ อำนวยหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์กรบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ไว้เคราะห์ที่จุดเนื้อง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตาม การกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคลกคูม แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร เช่น การปลูกข้าวหอมมะลิ การเลี้ยงปศุสัตว์

๒. มีศักดิ์ปวัฒนธรรม งานบริการเนื่องประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าขุนทด กลุ่มเกษตรกร
๔. มีการคุ้มครองที่สอดคล้อง สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ และขยายตลาดไทย - กัมพูชา
๕. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับวิชาชีพตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้มแข็งอย่างลงตัว
๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. ที่น้ำที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัสดุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่บังชาตแคดคนน้ำเพื่อการเกษตร
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอทอปเป็นตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในราชบัลลังก์ / ครอบครัว
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว



อุปสรรค (Threat – T)

๑. การมั่นคงของราคายอดสิทธิ์ทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัสดุติดปีกการผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคบินยนและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาระการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มหด退ลงมากขึ้น

**๔.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์กรบริหารส่วนตำบลโดยรวมเป็นรายด้าน
แยกตามยุทธศาสตร์ พบทว่า**

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคุ้มครอง ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี มีถนนหลักสายบุรีรัมย์ - ปราจีนบุรี ติดฝั่ง
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร

๓. มีบ่อจืดตื้น บ่อขนาดเล็ก ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค

๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการelmanวยความสะดวกต่อการดำเนินชีวิต พอกลมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างที่ฐานไม่แน่นหนา บังไม่ที่ตีพ้อ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหอุ่นเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สอดคล้องเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในลักษณะ สายหลักที่ต้องใช้จ่ายประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราษฎรยุติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณสุข เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างที่ฐานไม่แน่นหนา เป็นไปได้ยากกว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลโดยทุกคน มีบุคลากรและอัคราภิบาล จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์กรบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ประกอบกิจกรรมในหมู่บ้าน

๕. องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แต่เดี๋ยวนี้เข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนบังสนิใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์กรบริหารส่วนตำบลอย่างไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลลัพธ์ดี

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ภัยแล้วพัฒนารูปแบบตัวบุคคลและวัตถุนิยม เข้ามาแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตริมแม่น้ำ ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ต้องโอกาสขาดการศึกษาและการอยู่อาศัยจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอ็สโตร์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจำนวนมาก

๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อซื้อและผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้วันความร่วมมือในด้านการศึกษาพัฒนาศักยภาพนักเรียนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลประจำเคนชั้น

๕. มีการต่อยอดอาชีวศึกษาในการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาภารกิจอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการสูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลที่ประสานงานงานระดับบุบบ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการภารกิจอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรงบเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลลัพธ์ที่ดี

๒. ภัยเบี่ยงภัยหมายที่เกี่ยวข้อง ก่อนเข้ามาหาก่อให้การดำเนินงานไม่คืดคื้นตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประจำอย่างต่อเนื่อง

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนาภารกิจอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๕.๔ การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างพอเพียง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำทุกชั้นบรรดาศักดิ์และเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดให้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องหักจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕.๕ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภารกิจฯ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายของการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลiko บุกคลากรและอัคราภัจจัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยวูในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดบุรีรัมย์ให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การนำไปใช้ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลลัพธ์ที่ดี

๕.๖ ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดทำอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนบังขาความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดทำอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเบญจทัศน์ที่ต่อไป

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกด้านแน่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลลัพธ์ดี
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้คุณที่นิ่งส่วนบุคคล ซึ่งเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลลัพธ์ได้ยาก
๓. ระบบที่ต้องต่อสู้ ในการปฏิรูปผังงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง “ฯลฯ”

๗. ความต้องการของประชาชนในเบื้องต้นขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สร้างอำนวยความสะดวก ให้สาธารณะทุกแห่ง สามารถเข้าถึงได้สะดวก
๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมกับการขยายเส้นทางและผิวภูมิ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้รัก สามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

๒. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสังเคราะห์ที่เบี่ยงชิงผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์ ด้านเศรษฐกิจ

๔. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในท่านถิ่นให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

๕. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตดี

๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และขยายชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

ด้านสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและบังคับใช้เงื่อนไขการต่อสู้โรค โรคพิษอุนัชบ้า โรคเลปโตรสในโภชต โรคไข้หวัดใหญ่ โรคระบาดโควิด

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี

ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการปรับปรุงพื้นที่คุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์

๒. ส่งเสริมการเกษตรหมักดองเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงอุปกรณ์ของหมู่บ้านให้เข้าท่ามกลางให้น่าอยู่

ด้านการเมืองการบริหาร

๑. ให้ ragazzi จัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนอง กับการบริหารงาน ตามสภาพการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วน ร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ท่องเที่ยว การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหาร ส่วนตำบล

๖. การกิจหลัก และการกิจรอจ ท้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการองค์การบริหารส่วนตำบลโดยคุณ แล้วพิจารณาเห็นว่าการกิจหลักและการกิจรอจต้องดำเนินการ ดังนี้
การกิจหลัก

ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีการกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม ซึ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคุณ เป็นการกิจหลักตามมาตรฐาน มาตรา ๖๙ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษางานน้ำและทางน้ำ

๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๙ (๑))

๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างไทยวิธีอื่น (มาตรา ๖๙ (๒))

๔. ให้มีและบำรุงรักษางานระบายน้ำ (มาตรา ๖๙ (๓))

๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๖๙ (๔))

๖. การสาธารณูปการ (มาตรา ๖๙ (๕))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๙(๖))

๒. ป้องกันโรคและระจับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๙ (๗))

๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๙ (๘))

๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก หญิง คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนและอัดและจัดการด้วยกันที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑))

๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๔))

๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน ท้องที่ และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๙(๕))

๒. การคุ้มครองคุณภาพและรักษาความสงบเรียบร้อยเป็นสำคัญ (มาตรา ๖๙(๖))

๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๙ (๑๓))

๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

การกิจรอจ

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการห้องเรียน มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุดหนุนรวมในครอบครัว (มาตรา ๖๙ (๖))

๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรรมและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๙ (๕))

๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๙(๔))

๔. ให้มีคลาส (มาตรา ๖๙ (๑๐))

๕. การส่งเสริมการฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๑๖))

๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๙(๑๖))

๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๙(๑๓))

๔. การพัฒนาระบบและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. หุ้นครอง คูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๘(๗))

๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๗))

๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมลพิษและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและน้ำทิ้งท่าฯ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๕))

๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๔))

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

๓. ส่งเสริมน้ำที่ส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เข้มต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๕ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจขององค์กรบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรบริหารส่วนตำบลโดยดูแล ให้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกตูม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ และ ๑ งาน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองส่งเสริมการเกษตรและกองสวัสดิการสังคม และงานตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา พนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน ๑๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกตูม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักงานปลัด ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จถูกต้องได้อย่างมีประสิทธิภาพและประทับใจผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่และปรับปรุงสายงานของหน้าที่งานส่วนตำบล เพื่อร่วงรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไข ปัญหาการบริหารงานภายใต้ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป ซึ่งกำหนดปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งและส่วนงาน ซึ่งปรากฏในภาคผนวก



๔. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่งและส่วนราชการ

๔.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคลกถุมได้กำหนดการกิจหน้าที่และภารกิจของที่จะดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคลกถุม กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนี้ อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และของที่การบริหารส่วนตำบล โคลกถุม พิจารณาเห็นว่า การกิจหน้าที่บริบูรณ์งานมากพอจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อ.บต.	๑. สำนักปลัด อ.บต.	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน	
๑.๓ นิติการ	๑.๓ นิติการ	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
๓.๔ งานผังเมือง	๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๔.๑ งานบริหารการศึกษา	
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๓ งานกิจกรรมโรงเรียน	๔.๓ งานกิจกรรมโรงเรียน	
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
๕.๓ งานรักษาระบบทดลอง	๕.๓ งานรักษาระบบทดลอง	
๕.๔ งานควบคุมโรค	๕.๔ งานควบคุมโรค	
๖. กองสวัสดิการและสังคม	๖. กองสวัสดิการและสังคม	
๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๖.๒ สังคมและส่งเสริมฯ	๖.๒ สังคมและส่งเสริมฯ	
๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาศรี	๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาศรี	

โครงสร้างความแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างความแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๘. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p>	<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๘. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p>	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดค่าແທນ

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนค่าແທນ มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการซึ่งให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดคนอย่างรายละเอียดและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลที่นำไปเกี่ยวกับกำลังคน (ข้อมูลคง)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเดือน/ปรับค่าແທນ การโอน การลาออก ”
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรวจใหม่ให้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของค่าແທນต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานได้ควรเพิ่มงานไปครับ
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำเนินการที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และความรอบรู้ให้คร่ำเครmalink
๕. สำรวจการใช้อุปกรณ์ทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มให้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประทัดคละระดับเริ่วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถอย่างใดอย่างหนึ่งสามารถสม่ำเสมอ履行กับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

อนาคต

๙. มีการใช้คนเพิ่มที่หรือไม่ มีการอนุมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรฐานและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้วิธีสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพรองอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เอกลักษณ์มาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชั่วโมง

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๓๖๕	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๒๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๗๗	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย ๙ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๗๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๗๐ x ๖) ๑,๖๒๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๖๒๐ x ๖๐) ๘๒,๒๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี) x เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อให้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในการนี้ที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลตั้งก่อตัว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานหางๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นส่วนราชการค่านิยมให้ไว้ ธรรมชาติแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ขับข้อนกว่านี้

หากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งหางๆ ก็ องค์กรบริหารส่วนตัวบล็อกคุณ จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์กรบริหารส่วนตัวบล็อกคุณ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภาริจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการนี้เท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่า จะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าไหร ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งจะเหมาะสมกับภาริจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราภาระ ๓ ปี ดังนี้

-ปลัด อปด. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง รองปลัด อปด. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
(๑) สำนักปลัด อปด. ประจำกองด้วย	จำนวน ๑ อัตรา
-หัวหน้าสำนักปลัด อปด. (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
-นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
-นักวิเคราะห์ทั่นนโยบายและแผน ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
-นิติกร ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
-นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
-เจ้าหน้าที่งานธุรการ ระดับ ปจ./ชจ.	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.นักทรัพยากรบุคคล)	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.นักวิเคราะห์ทั่นนโยบายและแผน)	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (พนักงานขับรถยนต์)	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.เจ้าหน้าที่งานธุรการ)	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา)	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) กองคลัง ประจำกองด้วย	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
-นักวิชาการการเงินและบัญชี ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
-เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ระดับ ปจ./ชจ.	จำนวน ๑ อัตรา
-เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ระดับ ปจ./ชจ.	จำนวน ๑ อัตรา
-เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ ระดับ ปจ./ชจ.	จำนวน ๑ อัตรา
-ลูกจ้างประจำ (นักวิชาการการเงินและบัญชี)	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.นักวิชาการเงินฯ)	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.เฉพาะการเงินฯ)	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.เฉพาะจัดเก็บรายได้)	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.เฉพาะเจ้าหน้าที่งานพัสดุ)	จำนวน ๑ อัตรา
(๓) กองซ่อม ประจำกองด้วย	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้อำนวยการกองซ่อม (นักบริหารงานซ่อม) ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
-นายช่างโยธา ระดับ ปจ./ชจ.	จำนวน ๑ อัตรา
-นายช่างไฟฟ้า ระดับ ปจ./ชจ.	จำนวน ๑ อัตรา
(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประจำกองด้วย	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
-เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ระดับ ปจ./ชจ.	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (พนักงานขับรถยกตื้น)	จำนวน ๒ อัตรา



(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประจำปีงบด้วย

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ระดับ ป.ก./ข.ก. จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา
- ครู จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างพัฒนาธุรกิจ (ผู้คุ้มครองเด็ก) ประจำทักษะ จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้คุ้มครองเด็ก) ประจำทักษะ จำนวน ๔ อัตรา

(๕) กองสวัสดิการสังคม ประจำปีงบด้วย

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนระดับ ป.ง./ช.ง. จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างพัฒนาชุมชน (ผช.จพง.พัฒนาชุมชน) จำนวน ๑ อัตรา

(๖) หน่วยตรวจสอบภายใน ประจำปีงบด้วย

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ป.ก./ข.ก. จำนวน ๑ อัตรา

(๗) กองส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบด้วย

- ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการระดับ ป.ง./ช.ง. จำนวน ๑ อัตรา



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกถุน อําเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดือน)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด		หมาย เหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
ส่วนบัญชี อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักบัญชี อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดือน
นิติกร (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หนังสืองานเจ้าหน้าที่								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ที่ปรึกษาและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดือน
พนักงานขับรถดอนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดือน
หนังสืองานเจ้าหน้าที่ทั่วไป								
พนักงานขับหรือจักรกลขนาดใหญ่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดือน
นักวิชาการคลัง (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดือน
เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดือน
เจ้าหน้าที่งานขัดเก็บรายได้ (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดือน
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



[Signature] *[Signature]*

[Signature]

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคุณ อําเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดือน)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมาย เหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเปลี่ยน
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานซึ่งเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเปลี่ยน
กองช่าง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองช่าง								
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ป.ช./ช.ช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเปลี่ยน
นายช่างไฟฟ้า (ป.ช./ช.ช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม								
(นักบริหารงานสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)	๑	๐	๑	๐	-	-	-	ว่างเปลี่ยน
เจ้าพนักงานสาธารณูปโภค (ป.ช./ช.ช.)	๑	-	-	-	-	-	-	ว่างเปลี่ยน
พนักงานขับรถอนต์	๑	๐	๑	๐	-	-	-	
พนักงานขับรถอนต์	๐	๐	๐	๐	-	-	-	ว่างเปลี่ยน
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา								
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั่วไป								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (หัวเรช)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

[Signature] ๑๐๖๖๗



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกถุง อําเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดือน)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมาย เหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานเข้าทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	คงเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคำปลีียนราษฎร์อนุสรณ์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑				คงเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คงเดิม
พนักงานเข้าทำงานการกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คงเดิม
ผู้ดูแลเด็ก (ห้าภาษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คงเดิม
พนักงานเข้าทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๐	๐	๐	๐	-	-	-	คงเดิม
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม								ร่างเดิม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับทั่ว)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน (ปจ./ชช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานเข้าทำงานการกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร่างเดิม
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร								
(นักบริหารงานการเกษตร ระดับทั่ว)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปม./ชม.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร่างเดิม
รวม	๕๗	๕๗	๕๗	๕๗	-	-	-	

[Signature] *ใบอนุญาตฯ*



[Signature]

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดค่าแน่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคูม เป็น อบต.ขนาดกลาง กำหนดโครงการสร้างส่วนราชการเป็น ๗ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาลาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยมีปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องแยกตามโครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อกำหนดหัวหน้ากลานงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ให้เหมาะสมกับการกิจและบริษัทงาน ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกัน วิเคราะห์การกิจ หน้าที่ สักษะงาน บริษัทงาน ความยากและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดค่าแน่นได้ อย่างถูกต้อง คุ้มค่า ดังนี้ ซึ่งกำหนดค่าแน่นพนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

-ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	จำนวน ๑ อัตรา
-รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
(๑) สำนักปลัด อบต. ประกอบด้วย	
-หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับหัว	จำนวน ๑ อัตรา
-นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
-นิติกร ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
-นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (พช.นักบริหารฯ กิจกรรมคุณ)	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (พช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (พนักงานขับรถชนิดต)	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (พช.เจ้าพนักงานธุรการ)	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา)	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) กองคลัง ประกอบด้วย	
-ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
-นักวิชาการคลัง ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
-นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
-เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
-ถูกจ้างประจำ (นักวิชาการเงินและบัญชี)	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (พช.นักวิชาการเงินและบัญชี)	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (พช.จพง.การเงินและบัญชี)	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (พช.จพง.จัดเก็บรายได้)	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (พช.เจ้าพนักงานพัสดุ)	จำนวน ๑ อัตรา

(๓) กองช่าง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ระดับ ป.ง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างไฟฟ้า ระดับ ป.ง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ป.ง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (พนักงานชั่วคราว) จำนวน ๒ อัตรา

(๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ระดับ ป.ก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้านล็อกคุณ

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๑ อัตรา

-พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก) หักภาษี

-พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก) ทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปลี่ยนร่างกายอุ้มใส่

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๑ อัตรา

-พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก) หักภาษี

-พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก) ทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

(๖) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับ ป.ง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

-พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.จพช.พัฒนาชุมชน) จำนวน ๑ อัตรา

(๗) ตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ป.ก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

(๘) กองส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ป.ง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลล็อกคุณ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
ประสิทธิผล องค์กรบริหารส่วนตำบลล็อกคุณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงนำผลการวิเคราะห์ดำเนินงานมา
บันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราภารกิจ ๗ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้



-การท่ามกลางอัตรากำลัง ๓ ปี -

๒.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (แยกตามกองราชการ)

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คงคลัง	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดของค้าบริหารส่วนทابบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๕,๗๕๐	๗๖๕,๐๐๐	๘๑๐,๐๐๐	๘๗,๖๖๐	๙๗,๖๖๐	๑๐๗,๖๖๐
๒	รองปลัดของค้าบริหารส่วนทابบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๔๐,๖๖๐	๕๒,๐๐๐	๙๗๐,๕๖๐	๙๕,๖๖๐	๑๐๕,๖๖๐	๑๑๖,๖๖๐

๑) สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คงคลัง	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๔๐,๖๖๐	๕๒,๐๐๐	๙๕๒,๖๖๐	๙๕,๖๖๐	๑๖,๐๖๐	๑๖,๖๖๐
๒	นักพัฒนาชุมชนบุคคล ระดับชั้นนำอยุการ	๑	๓๗,๕๖๐	-	๔๕๔,๕๖๐	๓๗,๕๖๐	๗๗,๓๒๐	๗๗,๕๖๐
๓	นักวิเคราะห์ทั่วไปนโยบายและแผน ระดับชั้นนำอยุการ	๑	๐	-	๔๕๔,๕๖๐	๔๕๔,๕๖๐	๗๒,๐๖๐	๗๒,๕๖๐
๔	นักวิเคราะห์ ระดับชั้นนำอยุการ	๑	๓๕,๖๖๐	-	๔๕๔,๕๖๐	๓๕,๖๖๐	๗๐,๐๖๐	๗๐,๕๖๐
๕	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย ระดับ ปฏิบัติการ	๑	๓๗,๓๖๐	-	๔๕๔,๕๖๐	๓๗,๓๖๐	๗๓,๐๖๐	๗๓,๓๖๐
๖	เจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับชั้นนำอยุการ	๑	๒๕,๖๖๐	-	๔๕๔,๕๖๐	๒๕,๖๖๐	๕๗,๓๒๐	๕๗,๖๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชนบุคคล	๑	๑๗,๕๖๐	-	๔๕๔,๕๖๐	๔๕,๖๖๐	๗๑,๗๒๐	๗๑,๖๖๐
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ทั่วไปนโยบายและ แผน	๑	-	-	๔๕๔,๕๖๐	-	๗๑,๖๖๐	๗๑,๖๖๐
๙	พนักงานชั่วคราวทั่วไป	๑	๑๐,๖๖๐	-	๔๕๔,๕๖๐	๕,๖๖๐	๕,๖๖๐	๕,๖๖๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๐	-	๔๕๔,๕๖๐	-	๕,๖๖๐	๕,๖๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๑	พนักงานชั่วคราวเชิงกลยุทธ์	๑	๙,๐๐๐	-	๔๕๔,๕๖๐	-	-	-

ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สำนักปลัด ไม่มีความต้องการอัตราเพิ่ม

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คงกะ	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขึ้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐
๒	นักวิชาการคลัง ระดับ (ปก./ชก.)	๑	๓๔,๕๐๐	-	๓๔,๕๐๐	๗,๖๕๐	๗,๖๕๐	๗,๖๕๐
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ (ปก./ชก.)	๑	๑๙๔,๘๐๐	-	๑๙๔,๘๐๐	๔๒,๗๐๐	๔๒,๗๐๐	๔๒,๗๐๐
๔	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ระดับ (ปก./ชก.)	๑	๐	-	๑๙๔,๘๐๐	๔๒,๗๐๐	๔๒,๗๐๐	๔๒,๗๐๐
๕	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ระดับ(ปง./ชง.)	๑	๐	-	๑๙๔,๘๐๐	๔,๗๐๐	๔,๗๐๐	๔,๗๐๐
๖	เจ้าหน้าที่งานซื้อขายเบ็ดเตล็ด ระดับ(ปง./ชง.)	๑	๐	-	๑๙๔,๘๐๐	๔,๗๐๐	๔,๗๐๐	๔,๗๐๐
ลูกจ้างประจำ								
๗	นักวิชาการเงินและบัญชี พนักงานจ้างเหมาภาระถาวรสั้น	๑	๑๙๔,๘๐๐	-	๑๙๔,๘๐๐	๔๒,๗๐๐	๔๒,๗๐๐	๔๒,๗๐๐
๘	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๐	-	๑๙๔,๘๐๐	๔,๗๐๐	๔,๗๐๐	๔,๗๐๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	๑	๑๙๔,๘๐๐	-	๑๙๔,๘๐๐	๔,๗๐๐	๔,๗๐๐	๔,๗๐๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างเหมาภาระถาวรสั้น	๑	๑๙๔,๘๐๐	-	๑๙๔,๘๐๐	๔,๗๐๐	๔,๗๐๐	๔,๗๐๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานซื้อขายเบ็ดเตล็ด พนักงานจ้างเหมาภาระถาวรสั้น	๑	๐	-	๑๙๔,๘๐๐	๔,๗๐๐	๔,๗๐๐	๔,๗๐๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ พนักงานจ้างเหมาภาระถาวรสั้น	๑	๐	-	๑๙๔,๘๐๐	๔,๗๐๐	๔,๗๐๐	๔,๗๐๐

ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กองคลัง ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม

๓) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คงกะ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขึ้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑๖,๓๐๐	๔๒,๐๐๐	๕๘,๓๐๐	๕๘,๓๐๐	๕๘,๓๐๐	๕๘,๓๐๐
๒	นายช่างโยธา ระดับ (ปง./ชง.)	๑	๐	-	๑๖,๓๐๐	๔,๗๐๐	๔,๗๐๐	๔,๗๐๐
๓	นายช่างไฟฟ้า ระดับช่างอาชญากรรม	๑	๒๐,๘๐๐	-	๒๐,๘๐๐	๔,๗๐๐	๔,๗๐๐	๔,๗๐๐

ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กองช่าง ไม่มีความต้องการอัตราเพิ่ม

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คงเหลือ	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขึ้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (บังบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับทั่วไป)	๐	๐	๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐
๒	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ระดับ (ป.๔/ช.๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๐	๐	-	๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐
๓	พนักงานข้าราชการยันต์	๐	๑๐,๔๙๐	-	๑๐,๔๙๐	๔,๔๙๐	๔,๔๙๐	๔,๔๙๐
๔	พนักงานข้าราชการยันต์	๐	-	-	-	-	-	-

ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คงเหลือ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขึ้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (บังบริหารงานการศึกษา ระดับทั่วไป)	๐	๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	๔๘,๐๐๐
๒	นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญ การ	๐	๑๖,๗๙๐	-	๑๖,๗๙๐	๑๖,๗๙๐	๑๖,๗๙๐	๑๖,๗๙๐
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐	๑๑,๕๐๐	-	๑๑,๕๐๐	-	๕,๗๕๐	๕,๗๕๐
คุณย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินโครงการ								
๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	-	-	-	-	-	-
๕	ครุ	๐	๑๓,๘๕๐	-	๑๓,๘๕๐	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖	ผู้ช่วยครุ (ทั่วไป)	๐	๑๓,๒๙๐	-	๑๓,๒๙๐	๖,๖๔๐	๖,๖๔๐	๖,๖๔๐
พนักงานจ้างหัวหน้า								
๗	ผู้ช่วยครุ (หัวหน้า)	๒	๕,๐๐๐	-	-	-	-	-
คุณย์พัฒนาเด็กเปิดเบื้องต้นรายรุ่น								
๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	-	-	-	-	-	-
๙	ครุ	๐	๑๔,๕๙๐	-	๑๔,๕๙๐	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐	ผู้ช่วยครุ (หัวหน้า)	๐	๑๓,๘๕๐	-	๑๓,๘๕๐	๖,๖๔๐	๖,๖๔๐	๖,๖๔๐
พนักงานจ้างหัวหน้า								
๑๑	ผู้ช่วยครุ (หัวหน้า)	๒	๕,๐๐๐	-	-	-	-	-

ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม

๖) กองสวัสดิการสังคม มือตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตัวແນ່ນ ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตัวແນ່ນ	จำนวน (คน)	เดินเดือน คณລະ	เงินประจำ ตัวແນ່ນ	รวม	ขึ้นที่เพิ่มในແຄສປີ		
						ໄມ້ຕົວ	ໄມ້ຕົວດ	ໄມ້ຕົວສ
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐
๒	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	๑	๔๒,๐๕๐	-	๔๒,๐๕๐	๔,๔๒๐	๔,๔๒๐	๔,๔๒๐
	หน้างานเข้าชมการก่อสร้าง							
๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน ระดับ (ป.ช.ก.)	๑	๔๒,๐๕๐	-	๔๒,๐๕๐	๔,๔๒๐	๔,๔๒๐	๔,๔๒๐

ปี ໂມ້ງນາທ - ໂມ້ງນະ ກອງສວັສດີກາຣສັງຄນ ໄນມີຄວາມຕ້ອງກາຮັດກໍາລັງເພີ່ມ

๗) หน่วยตรวจสอบภายใน ມือตราກໍາລັງປັງຈຸບັນ จำนวน ๑ ตัวແນ່ນ ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตัวແນ່ນ	จำนวน (คน)	เดินเดือน คณລະ	เงิน ประจำ ตัวແນ່ນ	รวม	ขึ้นที่เพิ่มໃນແຄສປີ		
						ໄມ້ຕົວ	ໄມ້ຕົວດ	ໄມ້ຕົວສ
๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ (ป.ก./ช.ก.)	๑	๐	-	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐

ปี ໂມ້ງນາທ - ໂມ້ງນະ หน่วยตรวจสอบภายใน ໄນມີຄວາມຕ້ອງກາຮັດກໍາລັງເພີ່ມ

๘) กองส่งเสริมการเกษตร ມือตราກໍາລັງປັງຈຸບັນ จำนวน ๒ ตัวແນ່ນ ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตัวແນ່ນ	จำนวน (คน)	เดินเดือน คณລະ	เงิน ประจำ ตัวແນ່ນ	รวม	ขึ้นที่เพิ่มໃນແຄສປີ		
						ໄມ້ຕົວ	ໄມ້ຕົວດ	ໄມ້ຕົວສ
๙	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๗๕,๗๗๐	๕๒,๐๐๐	๗๕,๗๗๐	๗,๗๗๐	๗,๗๗๐	๗,๗๗๐
๑๐	เจ้าหน้าที่งานกรุงการ ระดับ (ป.ก./ช.ก.)	๑	๐	-	๕๒,๐๐๐	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐

ปี ໂມ້ງນາທ - ໂມ້ງນະ ກອງສ່າງເສດຖະກິນ ໄນມີຄວາມຕ້ອງກາຮັດກໍາລັງເພີ່ມ

๙) គິດຈະບັນປະມານຮາຍຈ່າຍປະຈຳປີ ดังนี้

ที่	ปี ໂມ້ງນາທ	ปี ໂມ້ງນະ	ปี ໂມ້ງນະ
	๕๗,๗๗๐,๗๗๐	๕๖,๗๗๖,๐๐๗	๕๔,๔๔๔,๔๐๔

หมายเหตุ ການຕຶ້ງຈົງປະມານຮາຍຈ່າຍປະຈຳປີ ໄທເປັນໄປຄາມແນວທາງກາຈົດທ່າງປະປະມານຮາຍຈ່າຍປະຈຳປີ ຂອງອົງກວດຄວາມສ່ວນຫ້ອງຄືນ ໂດຍປະມານກາໄລເຕີຍກັບປິຈະປະມານທີ່ຜ່ານມາ ພຣີປີດັດໄປເພີ່ມ

๓๓. บัญชีคงเหลือต้นทุนของสินค้าคงคลังที่ได้รับการนำเข้ามาเพื่อขายต่อในส่วนของขายต่อ

๑๓. บัดชีวิสต์คือแบบที่คำนึงถึงการกำหนดเรื่องที่ดำเนินในส่วนร่วมทาง การและระดับที่ดำเนินการเพื่อของกิจกรรมบริหารงานตามหลักคุณ

๓๖. บัญชีและติดตามผลลัพธ์แผนการดำเนินงานตามภารกิจที่กำหนดในส่วนราชการ และระดับสำนักงานเขตฯ ของกรุงเทพมหานครสำหรับการบริหารงานท้องถิ่น

๑๗. บังคับและจัดตั้งศูนย์คุ้มครองและการกำกับดูแลเด็กและเยาวชนในส่วนราชการ และระดับพื้นที่ของศูนย์การบริการเด็กและเยาวชน

๗๗. บัญชีแสดงจำนวนคงเหลือของทรัพย์สินที่ได้รับการตัดสินใจทิ้งทิ้งไปในส่วนราชการ และจะต้องดำเนินการเพื่อจัดซื้อจัดจ้างทดแทนให้กับทางราชการ

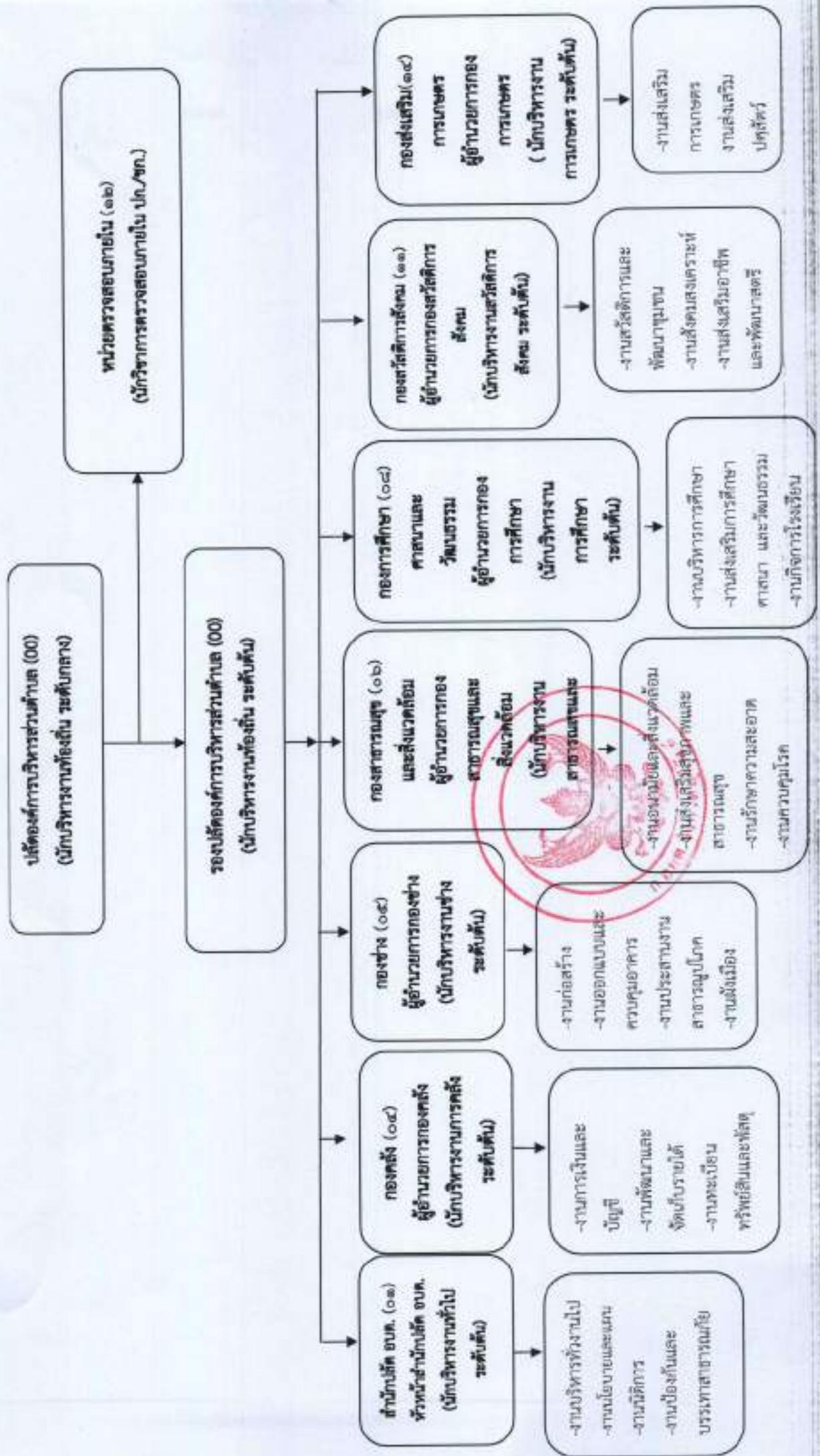


ກະຊວງຄະດີ

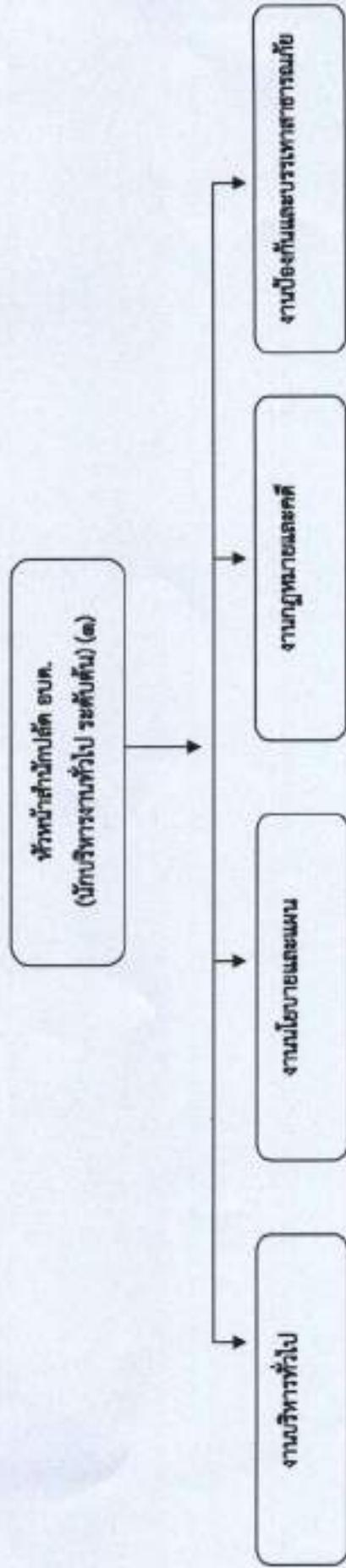
ธง 9 ภารกิจที่จะช่วยให้เราสำเร็จในสิ่งที่ต้องการได้มากขึ้น ถ้าเราใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

พื้นที่ที่ต้องการติดตั้ง	ขนาดที่ต้องการติดตั้ง
ห้องน้ำ	40x60x100
ห้องนอน	40x80x100
ห้องครัว	40x100x100

ရုပ်သမဂ္ဂပေါ်လုပ်ငန်းများတွင် အမြန် အမြန် ဖြစ်သော မှတ်ချက်များ



โครงสร้างของสำนักงานบัญชี อบพ.



- ผู้อำนวยการบัญชี (บก./ผู้จัดการ) (๑)
- ชีวภาพผู้อำนวยการ (บก./ผู้จัดการ) (๑)
- หน้าที่ผู้อำนวยการ**
- นักบริหารระดับนโยบายและแผน (บก./ผู้จัดการ) (๑)
- นักบริหารระดับเชิงปฏิบัติการและแผน (๑)
- หน้าที่ผู้อำนวยการห้าม**
- ผู้อำนวยการห้ามพัสดุการบุคคล (๑)
- หน้าที่ผู้อำนวยการห้ามงบประมาณ (๑)
- ผู้อำนวยการห้ามงานธุรการ (๑)

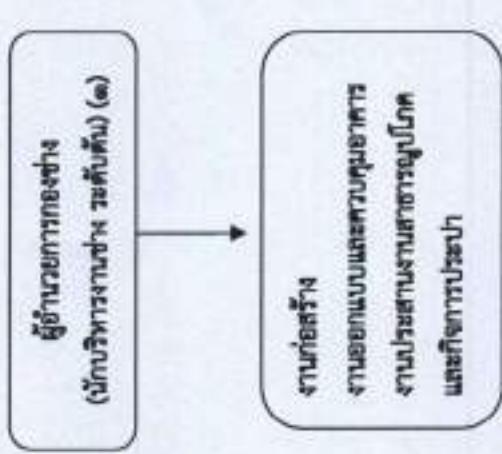
หน้าที่ผู้อำนวยการห้าม

สำนักงานบัญชีภาคี อบพ.



ประมวล	บันทึกการห้ามเดิน	อั่งนาวยการห้ามเดิน	วิชาการ	ห้าม	ห้าม	ห้ามเข้าประชุม	ห้ามงานเข้า
ระดับ	ลูก	ลูก	ลูก	ลูก	ลูก	ลูก	ลูก
ชั้นบัน	-	-	-	-	-	-	-

โครงการด้านการอนุรักษ์ฯ



- นายช่างเยาวา (ปจ./ญจ.) (๑)

- นายช่างไฟฟ้า (ปจ./ญจ.) (๑)



ประเภท	บริหารหรือสนับสนุน	อำนวยการท้องถิ่น	ที่ไว้	ผู้จัดประชุม	พนักงานเข้าชม	พนักงาน
ระดับ	ชั้น	กลุ่ม	ห้อง	บุคคล	จำนวน	จำนวน
จำนวน	-	-	-	-	๖	๖

โครงการร่างกายภาพศาสตร์และวิทยาธรรม

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับบุคคล) (๑)**

**นางสาวหาภาภรณ์
รามประเสริฐรัตน์ ศาสตราจารย์วิทยาธรรม**

- นักวิชาการศึกษา (ประจำฯ) (๒)

งานบริหาร

ศูนย์พัฒนาศึกษาและวิชาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศึกษาและวิชาชีวศึกษา (๑)
 - ศศ. (๑)
 - พนักงานชั้นผู้ช่วยผู้อำนวยการ
 - ครุ�ูลนิธิ (ทักษะ) (๑)
 - พนักงานชั้นผู้ช่วยผู้อำนวยการ
 - ครุมูลนิธิ (ทักษะ) (๑)

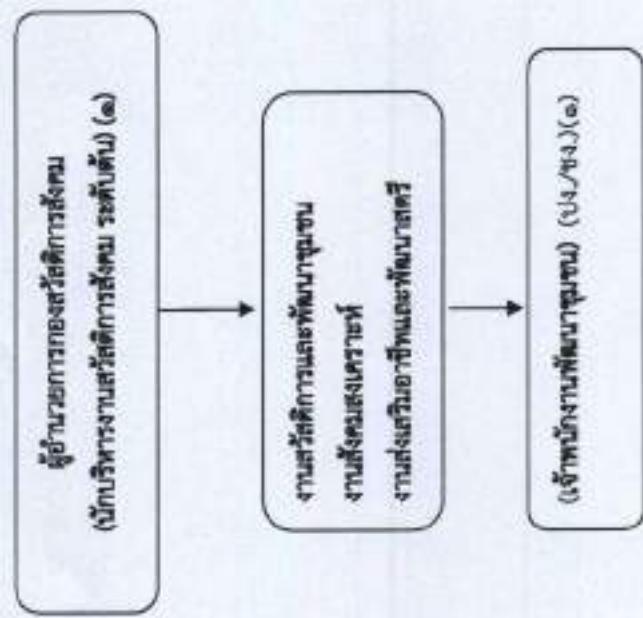
ศูนย์พัฒนาศึกษาศูนย์พัฒนาศึกษาและวิชาชีวศึกษา

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศึกษาและวิชาชีวศึกษา (๑)
 - ศศ. (๑)
 - พนักงานชั้นผู้ช่วยผู้อำนวยการ
 - ครุมูลนิธิ (ทักษะ) (๑)
 - พนักงานชั้นผู้ช่วยผู้อำนวยการ
 - ครุมูลนิธิ (ทักษะ) (๑)

บุคลากร	บริหารทั่วไป	ชั่วคราว	วิชาการ	ครุภัย	ที่ปรึกษา	พนักงานชั่วคราว	พนักงานชั่วคราวทั่วไป
รองคณบดี	ถุง ฉลาด พัน	ถุง กฤษณะ พัน	เชิงชาติ ชุมน้ำ/การพัฒนา	ชุมน้ำ/ชาติ	บก./พัฒนาฯ	ช่างภูมิสาร ปฏิบัติงาน	ช่างภูมิสาร ทั่วไป
ผู้ช่วยคณบดี	-	-	-	-	-	-	-

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศึกษาและวิชาชีวศึกษา	ศศ.	ศศ.พัฒนาศึกษาและวิชาชีวศึกษา
จำนวน	๑	๑	๑

โครงการติดตั้งเครื่องจักรกล



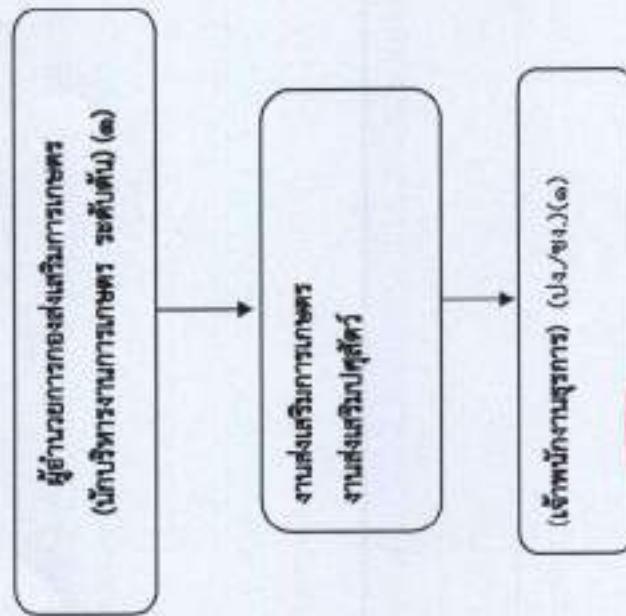
หนังสือรับรองการติดตั้งเครื่องจักรกล

ผู้รับเหมาต้องดำเนินการที่ดูแลและส่งเสริม (๑)

ประเภท	บริหารห้องกัน	ช่างฝ่ายการติดตั้ง	วิชาช่าง	ที่นำไป	ผู้รับประทาน	พนักงานช่าง	พนักงานช่าง
ชั้นบน	ถุง	ถุง	ถุง	ถุง	ถุง	ถุง	ถุง
ชั้นใน	-	-	-	-	-	-	-



โครงการร่างกายดีและสุขภาพดี



ประเภท	บริการพัฒนาที่นี่	อิฐกานຍາກารที่อยู่ที่นี่	ที่ใบ	ถูกจ้างประจำ	พนักงานชั่วคราว	พนักงานชั่วคราว พำนักที่ต่างประเทศ
ลูกน้ำ	สูง ๐.๖๙ ลิตร	ลิตร	สูง กองสูง	ลิตร	ลิตร	ลิตร
เชื้างาน	-	-	-	-	๐	-

บีบีจีและบริษัทคุณรอดรักษาฯ ดำเนินการก่อสร้างหนาแน่นและเรียบร้อยตามกำหนดเวลาที่ได้ตกลงไว้ในส่วนงานราชการ แต่จะขออนุญาตคืนทุนที่ได้หักไว้ก่อนการเบิกทรัพยากร่างกายของลูกค้าตาม

และจะต้องปรับตัวและปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้เข้ากับความต้องการของลูกค้า

ก็ตาม บังคับและจัดการศักยภาพของบุคคลที่ดีเยี่ยมและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร แต่ในส่วนของการบริหารงานองค์กร แม้จะต้องคำนึงถึงความต้องการของลูกค้า การวางแผนและตัดสินใจที่ดีจะช่วยให้เราบรรลุเป้าหมายได้



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลขององค์กรบริหารส่วนตำบลโภคถุน จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์กรบริหารส่วนตำบลโภคถุน จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรา ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรืออาจหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ บรรกอบใน การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

องค์กรบริหารส่วนตำบลโภคถุน ได้จัดทำประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่เป็นเบื้องหน้าเพื่อเท็จจริง
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่เป็นเบื้องหน้าเพื่อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบป้องกันและปราบปรามทักษิร์กรรมเป็นปัจจัย
๙. การยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลอันมีพระมหาภักดิ์ทรงเป็นปัจจัย



ภาคผนวก





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโภกคุณ

ที่ ๔๗๒ /๒๕๖๖

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ให้มีมติให้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๘ ของคณะกรรมการบริหารส่วน
ตำบลโภกคุณ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นางสาวพัชรี ปลินารัตน์	ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโภกคุณ ประธานกรรมการ
๒. นายปุรินทร์ บุรีภักดี	ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง กรรมการ
๓. นางบุญพริกา แสงสุวรรณ	ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น กรรมการ
๔. น.ส.พนัส สิงห์ประโคน	ตำแหน่ง นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น กรรมการ
๕. นายเทวนัน เทศสวัสดิ์วงศ์	ตำแหน่ง นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น กรรมการ
๖. นายวังสรรค์ อุบลแก้ว	ตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น กรรมการ
๗. นางภัทรา ชาญประโคน	ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น กรรมการ/เลขานุการ
๘. นายอนอมสิน ยะจิพิชา	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยกรรมการ/เลขานุการ

โดยมีหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกิจกรรมรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ๓
ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่
และการกิจกรรมรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่
และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากภาระขยายงานหรือได้รับมอบหมาย
เพิ่มขึ้นอัตรากำลังการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มี
อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของ
กำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหารือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่
ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

๕.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลให้จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้บ้างให้เป็นไปตามการประกษาทำหน้าที่ลักษณะที่ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๒ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีตำแหน่งใหญ่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้วางความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด)

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๖.๑ เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานและคุณภาพของงานในปัจจุบันรวมที่ขอตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ตามปริมาณงานในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดได้เท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยเฉพาะจะต้องจัดสรรงบประมาณทั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

๖.๓ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๖.๔ การพิจารณาขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ของพนักงานส่วนตำบล ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังคนแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเกณฑ์หากมีเหตุผลความจำเป็นที่จะอนุมัตินอกเหนือจากการขออัตรากำลังกิจให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

๖.๕ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ โดยมีให้ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อเหตุผลด้านภัยบุคคล เช่น รับโอน โอน (อ้าย) เป็นต้น

๖.๖ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อมให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๖.๗ การขออนุมัติกำหนดตัวแทนใหม่ ให้ที่จารณาถึงความสำคัญ ความ
เหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตัวแทนนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะให้ตัวแทนในงานนั้น
สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

๖.๔ ก่อนที่องค์กรบริหารส่วนตำบล จะขออนุมัติกำหนดค่าແທນงี้ขึ้นใหม่ให้ องค์กรบริหารส่วนท่านบพิจารณาดำเนินการกับตัวແທນงี้ที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัด โฉนดคร่าค่าແທນงี้หรือการปรับปรุงการกำหนดค่าແທນใหม่ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพของ งานโดยการเกลี่ยอัตราค่าແທນง่ายไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมาก

๙. กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังคนงานส่วนตำบล ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผน ยกเว้นอย่างเช่น สำนักงานที่ทำการกิจกรรมรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก หรือมีการถ่ายโอนบุคลากรจากส่วนกลางมาสู่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นจำนวนมาก องค์การบริหารส่วนตำบล ~~อาจปรับปรุงแผน~~ อัตรากำลังได้ตามความเหมาะสมโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพันภูมิงานส่วนตำบล (กองบด. จังหวัด)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓๗ เห็น วันนายน พ.ศ.๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นางสาวพัชรี ภิญญาภรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคงตุม

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

วันศุกร์ที่ ๑๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคูม อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวพัชรี ปรีดารัมย์	นักกองค์การบริหารส่วนตำบล โคกคูม		
๒	นายธวินทร์ บุรีกิตติ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โคกคูม		
๓	นางบุณฑริกา แสงสุวรรณ	รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบลโคกคูม		
๔	นางกัทรา ชาญประโคน	หัวหน้าสำนักปลัด		
๕	นางสาวหนัส สิงห์ประโคน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๖	นายเทวน พากลวัฒน์วงศ์	ผู้อำนวยการกองส่งเสริม การเกษตร		
๗	นายรังสรรค์ อุบมา	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๘	นายถอนอมสิน ขะจิพា	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		

-สำเนา-

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๑ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ในวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๙๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคูณ อ่าเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางสาวพัชรี ปลินารัมย์	ประธานกรรมการ	พัชรี ปลินารัมย์
๒	นายบุรินทร์ บุรีภักดี	กรรมการ	บุรินทร์ บุรีภักดี
๓	นางบุณฑริกา แสงสุวรรณ	กรรมการ	บุณฑริกา แสงสุวรรณ
๔	นางสาวพนัส สิงห์ประโคน	กรรมการ	พนัส สิงห์ประโคน
๕	นายเทวัน เทศสวัสดิวงศ์	กรรมการ	เทวัน เทศสวัสดิวงศ์
๖	นายรังสรรค์ อุบแก้ว	กรรมการ	รังสรรค์ อุบแก้ว
๗	นางภัทรা ชาญประโคน	กรรมการ/เลขานุการ	ภัทร่า ชาญประโคน
๘	นายถนนสิน ยะจีฟ้า	ผู้ช่วยกรรมการ/เลขานุการ	ถนนสิน ยะจีฟ้า



เงินประจำเดือน ๙๐.๐๐ บ.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นางสาวพัชรี ปลื้นรัตน์ ประธานกรรมการฯ ได้กล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุม ดังต่อไปนี้

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นางสาวพัชรี ปลื้นรัตน์ ในวันนี้ ที่ผ่านมาได้เชิญทุกท่านมาประชุมนี้เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน ประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนต้นสุด ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๖๗-๒๕๖๘) เป็นไปด้วยความดุลยดiction ตามหลักเกณฑ์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งรายละเอียดจะพิจารณาในวาระต่อไปก็ขอขอบคุณทุกท่านที่มาร่วมประชุมในวันนี้

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม^{-ไม่มี-}

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเสนอเห็นพ้อง

๒.๑ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนต้นสุด (ก.อ.บ.ส.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนต้นสุด โดยให่องค์กรบริหารส่วนต้นสุดจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนต้นสุด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริษัทฯ และภารกิจขององค์กรบริหารส่วนต้นสุดและเป็นการกำหนดพิธีทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนต้นสุด และพนักงานจ้างชั่วคราว อัตรากำลังพนักงานส่วนต้นสุด ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนต้นสุด ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อประกาศให้แล้วนั้น ซึ่งได้เขียนบันทึกไว้แล้ว

นายคนอมสิน ชัยจิพาน เอกานุการ ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ - ๒๕๖๖ ขององค์กร ประกอบด้วยแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนต้นสุด ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนดนั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.บ.ด. ขอเรียนว่า เทือกให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การให้ได้ดั่งที่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จึงขอข้อความทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียดประกอบความคุ้มครองที่ส่งมาพร้อมนี้ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์ออำนวยหน้าที่และความกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงออำนวยหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาห้องเดินสู่ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อการค้านวนและวิเคราะห์อัตรากำลังใน การกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พัฒนาไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อบัญชีบัญชีการกิจ โครงการกิจกรรม

ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณารักษากิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาประชาธิรัฐ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทวารพยากรบุคคล เป็น การเพิ่มศักยภาพความสามารถด้านการศึกษา การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะน้ำมันฝ่าย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก หญิง คนไทย และพิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมีให้เกิดภาระงานล้นหนา หรือคนล้นงาน

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลบริษัทฯ โครงการ กิจกรรม ให้วิเคราะห์ว่า การกิจกรรมล่าสุดต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งนักวิชาการ ประเภทอาชีวศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยว ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแพลตฟอร์มได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถิน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา อุปจักรประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ฉบับเดียวกัน

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประจำ ใบอนุญาตบุคคล เน้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณ ตามอัตราที่มีคุณครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งไม่เป็นตำแหน่งจ้าง ให้ใช้อัตราค่า กลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประจำเดือนเดือนนี้ให้ประมาณการใน สัดส่วนร้อยละ ๑๕ ผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแพลตฟอร์ม

ฐานการคำนวณประจำรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อมูลเดือน ก.ค. ๒๕๖๗ เทศบัญญัติจงประทานรายจ่ายประจำปีในประจำปี ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับประจำเดือนนี้ ให้ใช้ประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรฐาน ๑๕ แห่ง พระราชนิยมตรีระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ. ๒๕๖๗

๔. ขอให้ ก.จ.ส. ก.ท.ส. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิน โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ประเมินงาน คุณภาพของงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิน จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานนั้น โดยอาจใช้การเปรียบเทียบ ลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถินที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและ จำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตราภารกิจ ๓ ปี

๕. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถินได้รับความเห็นชอบแผนอัตราภารกิจแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถินนั้นจัดสรรงบประมาณดังเป็นอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักมาตรฐานที่กำหนดและให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมา แต่งตั้งในตำแหน่งที่วางแผนปีในประจำปีในแผนอัตราภารกิจ ๓ ปี โดยคงครึ่ง

๖. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถินสายงานผู้ปฏิบัติ (ประจำที่ว่าไปและประจำวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่ง ว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในเวลา ๑ ปี ขอให้ ก.จ.ส. ก.ท.ส. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม

โดยอาจพิจารณาทุบเลิกหรือเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งให้กำกับการใช้ตำแหน่งที่รายงานให้ กสต. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันด้วยเพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่งข้ามข้อบังคับได้

๗. การรายงาน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเนาแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อ.จ. ก.ท.จ. ก.อ.บ.ช. จังหวัด และ ก.เมืองท่าทราย) เพื่อให้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการขอใช้ตำแหน่งให้ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง

นางสาวพัชรี ปลินารัมย์
ประadanกรรมการ
นายบุรินทร์ บุรีภักดี
กรรมการ
นายณอนมลิน ยะจิพิ
เลขานุการฯ

ตามที่เลขานุการมีครรภ์เก็บตัวอยู่หรือไม่
เก็บด้วย

อย่างให้เลขานุการเสนอ แผนอัตรากำลังภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเรา

ซึ่งหมายที่ได้ไปประชุมเกี่ยวกับการจัดทำกรอบอัตรากำลังเมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่ห้องถิ่นจังหวัดอบรมมนั้นในการอบรมอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) นั้น เขาให้คงอัตราและกรอบเดิมห้ามเพิ่มลดลง ซึ่งภาระค่าใช้จ่าย เรายังคงปกติ คือ ประมาณการงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๗ = ๙๓,๗๗๗,๑๕๐ บาท ซึ่งในรอบนี้ ให้มีการวิเคราะห์ประเมินความต้องการ กำลังคนตาม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตาม อำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกิจกรรมที่ เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดที่ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ ครู บุคลากรทางการศึกษา สูงจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวน เท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภาระ รับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่ สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บุญเริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจน สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิง ข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่รายงานต่อสภากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประชากรที่ขาดเงื่อนไขเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการ จำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน เท่าใดแล้วจำนวนก็เป็นประชากรตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและ คุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไป ทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคลากรนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๓ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น สูงจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๕๒,๘๐๐ บาท ต่อปีเทียบเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงาน นั้นให้สำเร็จกรณีนี้คงเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเดือนได้ การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตราของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น อุปจัจจุประจํา และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเข้ามายุ่รุภาระการหรือครอบกำาหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังหรือแพกต์ต่างกันประการใด สำหรับในกรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตัวแพกต์นั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมีให้เกิดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น การกำหนดตัวแพกต์เพิ่มให้น้อยให้พิจารณาเกลียดอัตรากำลังที่วางแผนอันดับแรก บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อให้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคคลการหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคคลการให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตราของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น อุปจัจจุประจํา และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งท้องถิ่นเรา ในกรอบอัตรากำลังมี ๕๒ อัตรา นั้นซึ่งได้ให้ทุกคนดำเนินจัดทำมาและได้ ข้อสรุปดังนี้

๑. ตัวแพกต์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๘๔๐
 ๒. ตัวแพกต์ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๘๒๐
 ๓. ตัวแพกต์ นักวิชาการตรวจสอบภายใน วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๘๒๐
- สำนักปลัด อบต.** วิเคราะห์ค่างานได้ ๑๐.๔๗๖ แยกเป็นตัวแพกต์ดังนี้
๑. ตัวแพกต์ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๘๘๘
 ๒. ตัวแพกต์ นักวิเคราะห์งานภายใน วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๕๙๗
 ๓. ตัวแพกต์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ วิเคราะห์ค่างงานได้ ๑.๗๗๒
 ๔. ตัวแพกต์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ วิเคราะห์ค่างงานได้ ๑.๗๖๗
 ๕. ตัวแพกต์ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ วิเคราะห์ค่างงานได้ ๑.๗๖๒
๖. ตัวแพกต์ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน วิเคราะห์ค่างงานได้ ๑.๗๕๙
- หนักงานจ้างตามภารกิจ** วิเคราะห์ค่างงานได้ ๖.๖๓ แยกเป็นตัวแพกต์ดังนี้
๑. ตัวแพกต์ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์ค่างงานได้ ๖.๖๓๐
 ๒. ตัวแพกต์ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๔๐

๑. ตำแหน่ง พนักงานขับรถอนต์ วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๔๐
๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๔๘ แยกเป็นตำแหน่งดังนี้
 ๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๔๘
กอสกอส วิเคราะห์ค่างานได้ ๑๐.๔๘๖ แยกเป็นตำแหน่งดังนี้
 ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๗๙๔
 ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการคลังปฏิบัติการ วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๗๐
 ๓. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๗๙๗
 ๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๗๙๕
 ๕. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๗๕๐
 ๖. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๔๙๒
ถูกจ้างประจำ วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๔๙๔ แยกเป็นตำแหน่งดังนี้
 ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๔๙๔
พนักงานจ้างตามภารกิจ วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๖๙๓ แยกเป็นค่างานดังนี้
 ๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๖๙๓
 ๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๖๐๓
 ๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๖๙๓
 ๔. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๖๙๓
กองการศึกษา ศึกษาและวัฒนธรรม วิเคราะห์ค่างานได้ ๒.๔๙๓ แยกเป็น
ตำแหน่งดังนี้
 ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๔๙๑
 ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๖๙๓
 ๓. ตำแหน่ง ครู วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๖๙๓
 ๔. ตำแหน่ง ครู วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๖๙๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ วิเคราะห์ค่างานได้ ๔.๔๙๔ แยกเป็นตำแหน่งดังนี้
 ๑. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๔๑๖
 ๒. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๔๑๖
 ๓. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๔๑๖
พนักงานจ้างทั่วไป วิเคราะห์ค่างานได้ ๔.๖๖๔ แยกเป็นตำแหน่งดังนี้
 ๑. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๔๑๖
 ๒. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๔๑๖
 ๓. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๔๑๖
 ๔. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๔๑๖

ของข้าว วิเคราะห์ค่างานได้ ๒๐๖๔ แยกเป็นตัวแหน่งดังนี้

๑. ตัวแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๗๗๐
๒. ตัวแหน่ง นายช่างไขราก้านนายงาน วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๖๙๘
๓. ตัวแหน่ง นายช่างไฟฟ้าช้านายงาน วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๖๗๙

กองสวัสดิการสังคม วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๓๙๔ แยกเป็นตัวแหน่งดังนี้

๑. ตัวแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๖๕๕
๒. ตัวแหน่ง เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๗๓๖

พนักงานจ้างความภารกิจ วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๗๙๙ แยกเป็นตัวแหน่งดังนี้

๑. ตัวแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๗๙๙

กองส่งเสริมการเกษตร วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๖๒๖ แยกเป็นตัวแหน่งดังนี้

๑. ตัวแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๖๒๖

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๕๗๗ แยกเป็นตัวแหน่งดังนี้

๑. ตัวแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๕๗๗
๒. ตัวแหน่ง เจ้าหน้าที่พัฒนาสุขภาพ วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๖๓๔

พนักงานจ้างความภารกิจ วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๖๙๓ แยกเป็นตัวแหน่งดังนี้

๑. ตัวแหน่ง พนักงานชั่วคราวนิติ วิเคราะห์ค่างานได้ ๑.๖๙๓

และภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	=	๔๗,๘๗๗,๑๕๐ บาท
ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๖๗	=	๑๕,๓๖๓,๑๙๕ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘	=	๔๖,๙๙๖,๐๔๕ บาท
ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๖๘	=	๑๔,๔๔๗,๗๕๑ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	=	๔๗,๔๙๔,๘๗๔ บาท
ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๖๙	=	๑๔,๓๐๑,๔๔๔ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ตราไว้ในเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ =	๔๗,๘๗๗,๑๕๐	(มาจากข้อบัญญัติ ๒๕๖๖ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จากข้อบัญญัติ/บัญญัติ)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ =	๔๖,๙๙๖,๐๔๕	(๔๗,๘๗๗,๑๕๐ x ๙๗%)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ =	๔๗,๔๙๔,๘๗๔	(๔๖,๙๙๖,๐๔๕ x ๙๗%)

นางสาวพัชรี บดินาวนย์
ประธานา

ครับสำหรับการจัดทำแผนครั้งนี้ กินเวลาระยะร้อยต่อ ปี ทำงานได้ ประสมสกต
จะสอนตามเลขาอีกหรือไม่ ครับ ถ้าไม่มีหนังสือขอติดประชุมในการจัดทำแผนอัตร
๓ ปี ในครั้งนี้ครับ

มีมติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
- ไม่มี -
เรื่องอื่นๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรไว้บ้างครับถ้าไม่มีหนังสือปิดการประชุม

ที่ประชุม
ระเบียบวาระที่ ๔ (เรื่องอื่นๆ)
นางสาวพัชรี บดินาวนย์
ประธานา

ເລີກປະຊຸມເວລາ ០៩.៣០ ន.

(ลงชื่อ) ດນອນສິນ ຂະຈິທ້າ ຜູ້ອ່າຍາຍາງການກວດປະຊຸມ
(ນາຍດນອນສິນ ຂະຈິທ້າ)
ນັກທັນພາກຮຽບຄວາມສຳເນົາຖານາ / ຜູ້ຂ່າຍກວມການແລ້ມເສົານາກາຮອນທໍາງານ

(ลงชื่อ) ພ້ອມ ປຶກນາວັນຍົງ ຜູ້ຈ່າຍຈ່າຍສຳເນົາການກວດປະຊຸມ
(ນາງສາງພ້ອມ ປຶກນາວັນຍົງ)
ນາຍກອຫົວການບົງການບໍລິຫານສ່ວນຕຳບລືໂຄກຕຸມ / ບໍລິຫານຄົມທໍາງານ

แบบฟอร์ม บัญชีขอความเห็นชอบในการจัดทำแบบอัตราหักภาษี ณ ที่ต่างประเทศ

๔๙ ชีวภาพของพ่อแม่ท่านที่ดูแลเรียนรู้การบริหารงานท่านต้องการเปิดเผยเรื่องราวใดบ้าง ๓ บ ***ขอเป็นไฟล์ excel เม่านั้น***
๕๐ ชีวภาพของพ่อแม่ท่านที่ดูแลเรียนรู้การบริหารงานท่านต้องการเปิดเผยเรื่องราวใดบ้าง ๓ บ ***ขอเป็นไฟล์ excel เม่านั้น***

บัญชีรายรับอื่นๆ ที่ไม่ได้เป็นค่าบริการส่วนท่านค้าโดยกฎหมาย ล่าเกณฑ์บัตรโดยนิติธรรม จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีความพิเศษในการปรับปรุงแผนธุรกิจการค้า ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙
ที่แนบท้าย ก.ลงบัญชีและบันทึกการเงิน ในการประชุม ก.ลงบัญชีและบันทึกการเงิน ครั้งที่ เมื่อวันที่