

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2561-2563)



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย
อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2561 – 2563) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2561 - 2563) เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ฉบับที่)
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย

.....

สารบัญ

1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1-2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2-3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลโคกมั่งงอย	4-17
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย	17-19
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	20
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	21
8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	22-30
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	31-33
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	34-41
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	42-45
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง	47
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	47
14. ภาคผนวก	48

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความ

เห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอยให้เหมาะสม

2

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย มีการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอยซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย เป็น

ประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561 – พ.ศ.2563) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 **(ตามเอกสาร ข้อ หน้าที่ 17 -19)**

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลโคกมั่งงอย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ได้วิเคราะห์โครงสร้างกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น 1 ส่วน 6 กอง **(ตามเอกสารข้อ 8.1 โครงสร้างส่วนราชการ หน้าที่ 22-26)**

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ในการพิจารณากำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด การกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 **(ตามเอกสารข้อ 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง 27 และเอกสาร ข้อ 9 ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นหน้าที่ 31-33)**

3

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานรายบุคคล แล้วจะนำมารวมและสรุปเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าสอดคล้องกับภารกิจของ อบต เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย **(ตามเอกสาร การวิเคราะห์ปริมาณงาน)**

3.5 การกำหนดกรอบอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์รวมยึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย ที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่าง อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด **(ตามเอกสาร การวิเคราะห์ปริมาณงาน)**

3.6 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กร มีการเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีพื้นที่ มีจำนวนประชากร งบประมาณรายจ่าย โครงสร้างส่วนราชการ อัตรากำลัง ลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้แก่ อบต.บ้านโสก และอบต.ห้วยไร่ **(ตามเอกสารข้อที่ 7 สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง)**

3.7 เพื่อให้การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน **(ตามเอกสารแผนพัฒนาบุคลากร)**

4.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอยตั้งอยู่ เลขที่ 399 บ้านสระแก้ว หมู่ที่ 8 ตำบลโคกมั่งงอย อำเภอกอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอกอนสวรรค์ ระยะห่างจากอำเภอ ประมาณ 3.3 กิโลเมตร อยู่ริมทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 2054 สายบ้านลาดใหญ่ – ช้องสามหมอ และถนน รพช. สายไทรงาม – หนองแดงน้อย

อาณาเขตของตำบล

ทิศเหนือ

ติดต่อกับตำบลช่องสามหมอ ตำบลห้วยไร่ อำเภอกอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ทิศใต้

ติดต่อกับตำบลคอนสวรรค์ ตำบลบ้านโสก อำเภอกอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ทิศตะวันออก

ติดต่อกับตำบลศรีสำราญ อำเภอกอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ทิศตะวันตก

ติดต่อกับตำบลบ้านโสก ตำบลห้วยไร่ จังหวัดชัยภูมิ

เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย มีพื้นที่ประมาณ 61,755ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 38,596 ไร่

ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย มีสภาพเนื้อที่เป็นที่ราบสูงทางทิศตะวันตก แล้วค่อย ๆ ลาดต่ำลงมาทางตอนกลางของตำบล ทิศตะวันออกเป็นที่ราบลุ่ม ซึ่งมีพื้นที่ติดกับเขตตำบลอื่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ได้วิเคราะห์ สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไร มีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญอะไรบ้าง แล้วแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
1. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ 1.1 การประกอบอาชีพและการมีงานทำ 1.2 ผลผลิตทางการเกษตร 1.3 การอพยพแรงงาน	- ประชาชนโดยส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ไม่มีอาชีพเสริม - ได้ผลผลิตต่ำเนื่องจากขาดความรู้ในการพัฒนาการเกษตรและผลผลิต - ไม่มีงานทำ ค่าจ้างในท้องถิ่นต่ำ	- การฝึกอาชีพหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว - ส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ - ส่งเสริมงานหัตถกรรมพื้นตามโครงการ“หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” - สร้างงานในชุมชน

5

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
1. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ 1.4 การทำการเกษตรในฤดูแล้ง 2. ปัญหาด้านสังคม 2.1 การแพร่ระบาดของยาเสพติด 2.2 การว่างงาน 2.3 การรับรู้ข่าวสาร 2.4 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 3. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน 3.1 การคมนาคม 3.2 การระบายน้ำ 3.3 ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร	- ขาดแคลนน้ำ เนื่องจากแหล่งน้ำตื้นเขิน และไม่มีแหล่งน้ำเพียงพอ - ยาเสพติดมีแนวโน้มแพร่ระบาดในกลุ่มเยาวชนและผู้ใช้แรงงาน - การเลิกจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม - การรับรู้ข้อมูล ข่าวสารของทางราชการไม่ทั่วถึง - ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย ภัยแล้ง - ถนนภายในหมู่บ้านและถนนระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลูกรัง ทำให้เกิดฝุ่นละอองในฤดูแล้ง และเป็นหลุมเป็นบ่อในฤดูฝน - ไม่มีรางระบายน้ำภายในหมู่บ้าน ทำให้น้ำท่วมขังในฤดูฝน มีสภาพเน่าเหม็นเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุง - การขยายตัวของชุมชนที่ย้ายออกจากชุมชนไปอยู่ตามพื้นที่	- ขุดลอกแหล่งน้ำ ขุดสระน้ำ และการจัดทำฝายกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง - จัดโครงการแก้ไข ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ร่วมกับศูนย์ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอำเภอ สถานีตำรวจภูธร - การส่งเสริมอาชีพ การใช้แรงงานในพื้นที่ - การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการเป็นประจำสม่ำเสมอ - จัดให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างมีประสิทธิภาพ - ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินเพื่อการระบายน้ำไม่ให้ น้ำท่วมขังเป็นเวลานาน และเพื่อใช้ในการเกษตร - ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กให้ครบทุกหมู่บ้าน - จัดสร้างรางระบายน้ำภายในหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน - ขยายเขตจำหน่ายไฟฟ้าแรงต่ำเข้าสู่พื้นที่การเกษตร

3.4 การมีน้ำประปาใช้ทุกครัวเรือน	การเกษตร ขาดแคลนไฟฟ้า - บางหมู่บ้านไม่มีน้ำประปาใช้ เนื่องจากการประปาส่วนภูมิภาคไม่ ขยายเขตจำหน่ายน้ำประปา และบาง หมู่บ้านบ้านอยู่ห่างไกลไม่มีแหล่งน้ำ ในการก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน	- ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน และขอขยายเขตจำหน่ายระบบ ประปาส่วนภูมิภาคให้ครอบคลุมหมู่บ้าน
----------------------------------	--	---

6

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
4. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ 4.1 แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค 4.2 แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร 5. ปัญหาด้านสาธารณสุข 5.1 การบริการด้านสาธารณสุข 5.2 การบริโภคอาหาร 5.3 การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ 6. ปัญหาด้านการเมือง 6.1 การมีส่วนร่วมของประชาชน 6.2 ไม่ทราบถึงบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล 6.3 การให้บริการแก่ประชาชนไม่ทั่วถึง	- มีไม่เพียงพอต่อความต้องการ - มีสภาพตื้นเขิน - ประชาชนขาดความสนใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย - ประชาชนขาดความรู้ในการปฏิบัติตนเพื่อรักษาสุขภาพ - การบริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง - ขาดงบประมาณสนับสนุน - การบริโภคอาหารไม่ถูกหลักโภชนาการ - การแพร่ระบาดของโรคเอดส์ - การแพร่ระบาดของโรคเลปโตสไปโรซิส - การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก - ขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในการประชุม การอบรม การจัดทำประชาคมทั้งในระดับหมู่บ้านและระดับตำบล - ขาดความรู้ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ อบต. - บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีน้อย	- ก่อสร้างแหล่งน้ำให้เพียงพอ - ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน - จัดทำโครงการด้านสุขภาพ - ส่งเสริมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาของประชาชน - ขอบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ให้ความรู้ อบรมรณรงค์กิจกรรมด้านโภชนาการ - การให้ความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์ - การรณรงค์เรื่องโรคเอดส์ - ขอรับการสนับสนุนยาเบื่อหนูจาก อบต. - จัดหาวัคซีน และสารเคมีกำจัดยุง - ส่งเสริม อบรมรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าร่วมการประชุม การอบรม การจัดทำประชาคมทุกระดับ - การประชาสัมพันธ์ในบทบาทหน้าที่ การทำงานของ อบต. - ปรับปรุงระบบการทำงานด้านการบริการให้มีประสิทธิภาพ สะดวก และรวดเร็ว และการเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอในการดำเนินงาน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
4. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ 4.1 แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค 4.3 แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร 5. ปัญหาด้านสาธารณสุข 5.1 การบริการด้านสาธารณสุข 5.2 การบริโภคอาหาร 5.3 การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ 6. ปัญหาด้านการเมือง 6.1 การมีส่วนร่วมของประชาชน 6.2 ไม่ทราบถึงบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล 6.3 การให้บริการแก่ประชาชนไม่ทั่วถึง	- มีไม่เพียงพอต่อความต้องการ - มีสภาพตื้นเขิน - ประชาชนขาดความสนใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย - ประชาชนขาดความรู้ในการปฏิบัติตนเพื่อรักษาสุขภาพ - การบริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง - ขาดงบประมาณสนับสนุน - การบริโภคอาหารไม่ถูกหลักโภชนาการ - การแพร่ระบาดของโรคเอดส์ - การแพร่ระบาดของโรคเลปโตสไปโรซิส - การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก - ขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในการประชุม การอบรม การจัดทำประชาคมทั้งในระดับหมู่บ้านและระดับตำบล - ขาดความรู้ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ อบต. - บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีน้อย	- ก่อสร้างแหล่งน้ำให้เพียงพอ - ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน - จัดทำโครงการด้านสุขภาพ - ส่งเสริมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาของประชาชน - ขอบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ให้ความรู้ อบรมรณรงค์กิจกรรมด้านโภชนาการ - การให้ความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์ - การรณรงค์เรื่องโรคเอดส์ - ขอรับการสนับสนุนยาเบื่อหนูจาก อบต. - จัดหาวัคซีน และสารเคมีกำจัดยุง - ส่งเสริม รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าร่วมการประชุม การอบรม การจัดทำประชาคมทุกระดับ - การประชาสัมพันธ์ในบทบาทหน้าที่ การทำงานของ อบต. - ปรับปรุงระบบการทำงานด้านการบริการให้มีประสิทธิภาพ สะดวก และรวดเร็ว และการเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอในการดำเนินงาน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน

7. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม 7.1 การส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการศึกษา 7.2 การส่งเสริมและสนับสนุน การศาสนา วัฒนธรรม และ งานประเพณี	- งบประมาณไม่เพียงพอ - ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน - ประชาชนขาดโอกาสทางการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ - ขาดการต่อเนื่องทางวัฒนธรรม การศาสนา และงานประเพณี	- ขอรับการสนับสนุนจาก อบต. - ส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียน ทุกระดับ - จัดกิจกรรมส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม และงานประเพณีอย่างต่อเนื่อง
8. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 8.1 การคุ้มครองดูแลที่ สาธารณประโยชน์ 8.2 การจัดการขยะมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล 8.3 ทรัพยากรป่าไม้	- การบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ - การทิ้งขยะไม่เป็นที่ - ไม่มีที่ทิ้งขยะที่ถูกสุขลักษณะ - ไม่มีที่ทิ้งสิ่งปฏิกูล - ทรัพยากรป่าไม้ลดจำนวนลง - การลักลอบตัดไม้ทำลายป่า	- สำรวจ รังวัด แนวเขตที่สาธารณประโยชน์ - จัดทำที่ทิ้งขยะมูลฝอยและที่ทิ้ง สิ่งปฏิกูล - ดำเนินการปลูกป่าทดแทนให้ มากขึ้น - ปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรป่าไม้ - จัดทำโครงการป่าชุมชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบล โคกมั่งงอย มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จึงวิเคราะห์ศักยภาพ ในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย แบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

1. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์
2. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
3. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มสตรี

9

4. มีการคมนาคมที่สะดวก
5. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
6. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว

จุดอ่อน (Weak-W)

1. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ
2. ภาวการณ์เกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
3. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
4. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
5. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
7. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มียรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

1. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
2. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
3. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
4. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

1. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
2. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
3. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรม
4. สถานะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
5. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมของประชาชน
6. การแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

10

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย
" ถิ่นเกษตรก้าวหน้ามุ่งพัฒนาสู่สังคมมีสุข บนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง "

พันธกิจการพัฒนา

ภารกิจที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ การประปา ไฟฟ้า และปรับปรุงแหล่งน้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของประชาชนตามศักยภาพของ อบต. ควบคู่กับการวางผังเมืองที่ดี

ภารกิจที่ 2 สร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็งสมดุลและยั่งยืนโดยการส่งเสริมการประกอบอาชีพทั้งอาชีพหลัก อาชีพเสริม และส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ของยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขจังหวัด

ภารกิจที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบการศึกษาทุกระดับ ทั้ง กีฬา นันทนาการ งานสังคม สงเคราะห์ สวัสดิการ และการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

ภารกิจที่ 4 พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการสภาพแวดล้อม ให้เป็นท้องถิ่นน่าอยู่ ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงเกษตรอินทรีย์ และพืชผักปลอดสารพิษรวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย

ภารกิจที่ 5 ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา สาธารณสุข เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนพร้อมทั้งอนุรักษ์และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาอันดีงามภายในท้องถิ่น

ภารกิจที่ 6 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เน้นการมีส่วนร่วมและความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชน เอกชน ตลอดจนเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้พร้อมรองรับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่จากหน่วยงานส่วนกลาง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกม่วง

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการพัฒนาศักยภาพด้านการผลิตผลผลิตทางการเกษตร ให้มีคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการองค์กรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการสร้างสุข 3 ดินแดน 1 หมู่บ้านต้นแบบ

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกม่วง

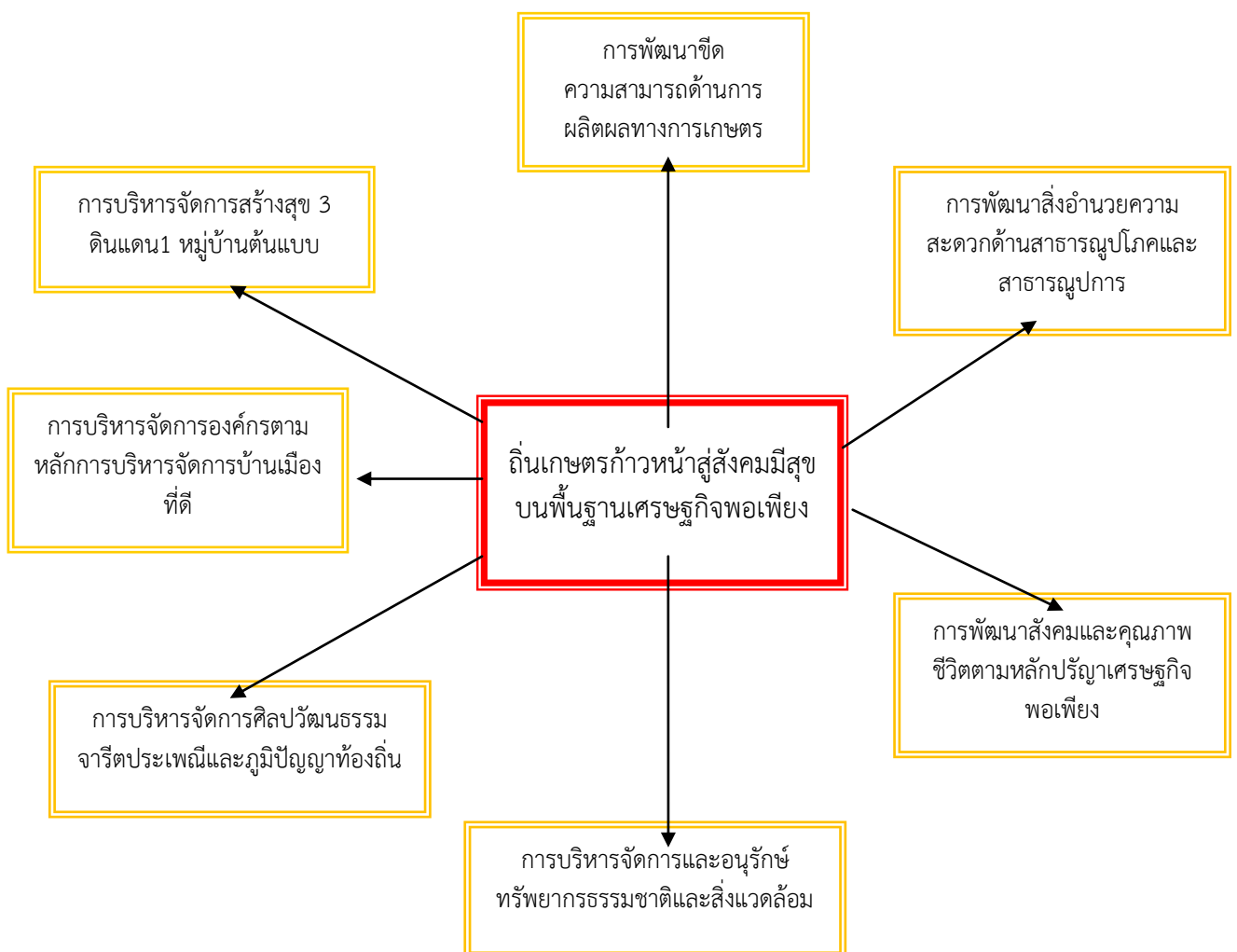
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 1 1 การพัฒนาการพัฒนาศักยภาพด้านการผลิตผลผลิตทางการเกษตร ให้มีคุณภาพ	1. พัฒนาการผลิตสินค้าทางการเกษตร 2. การเสริมสร้างอาชีพในชุมชนให้มีรายได้ที่มั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 3. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐานเพื่อเข้าสู่แหล่งผลิตและออกสู่ตลาด 4. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
2.การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ	1. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม 2. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาการระบายน้ำ 3. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา การประปา ไฟฟ้า และสาธารณูปโภคอื่น
3.การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	1. พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต 2. การพัฒนาการศึกษา 3. การพัฒนาสาธารณสุข 4. การรักษาความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
4. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	1. การอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. การบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	1. สนับสนุนและส่งเสริมอนุรักษ์และสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น 2. สนับสนุนภาคีเครือข่ายด้านศิลปวัฒนธรรม
6. การบริหารจัดการองค์กรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	1. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน 2. พัฒนาคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐแก่ประชาชน 3. ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานไปสู่องค์กรแห่งการ

	เรียนรู้พัฒนา ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปสู่ระบบที่เป็นสากลและมีประสิทธิภาพ
7.การบริหารจัดการสร้างสุข 3 ดินแดน 1 หมู่บ้านต้นแบบ	1. ด้านการพัฒนาฐานสุขภาพดีถ้วนหน้าอย่างยั่งยืน เน้นการมี ขีดความสามารถ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน 2. ด้านการพัฒนาอาชีพกลุ่มเกษตรกรตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง 3. รื้อฟื้น คุณค่า วัฒนธรรมประเพณีของชุมชนเช่น ชชาติพันธุ์ วัฒนธรรมวิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น 4. ด้านการส่งเสริมหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ

12

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกม่วงอย เป็น การประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

13

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1 ด้านการพัฒนาขีดความสามารถด้านกาผลิตผลทางการเกษตรให้มีคุณภาพ

จุดแข็ง (Strengths)

1. หน่วยงานภาครัฐ หลายหน่วยงานให้การสนับสนุนองค์ความรู้ ปัจจัยการผลิต นวัตกรรมการผลิต การลดต้นทุนการผลิตสินค้าการเกษตรให้ได้คุณภาพ
2. เกษตรกรมีการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อผลิตสินค้าการเกษตรที่ผลิตโดยกลุ่มเองออกจำหน่าย เช่น เส้นไหม เมล็ดพันธุ์ข้าว

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. การผลิตยังไม่ได้มาตรฐาน
2. ไม่มีบรรจุภัณฑ์ที่เหมาะสมกับสินค้า
3. ขาดความรู้ทักษะในการผลิตสินค้า
4. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

1. นโยบายของรัฐให้ความสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้เข้มแข็งสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. ต้นทุนการผลิตมีแนวโน้มสูงขึ้น
2. ตลาดรับซื้อผลผลิตยังไม่แน่นอน
3. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 2 ด้านการพัฒนาลิขอำนาจความสะดวกด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

จุดแข็ง (Strength=S)

1. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างงานของกองช่างอย่าง ชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน
2. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น
3. มีการประสานของงบประมาณเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและได้รับงบประมาณทุกปี

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. บุคลากรด้านช่างยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการควบคุมโครงการเพราะโครงการ/กิจกรรม ดำเนินไปพร้อมกันทำให้การควบคุมทำได้จำกัดต้องแบ่งเวลาในการควบคุม
2. ขาดบุคลากรด้านช่างบางตำแหน่ง เช่น วิศวกร สถาปนิก ช่างสำรวจ ช่างเขียนแบบ เพราะการ

ออกแบบบางอย่างต้องมีผู้ประกอบวิชาชีพรับรอง เช่นออกแบบอาคารที่พื้นที่เกิน 150 ตร.ม. ต้องมีผู้ประกอบวิชาชีพรับรอง

โอกาส (Opportunity=O)

1. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
2. การพัฒนาความรู้ ด้านช่าง ระเบียบ ต่างๆ เพิ่มขึ้นมาก โดยมีหลักสูตรการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่างๆ

14

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. งบประมาณมีจำกัดในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ถึงแม้จะมีเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล ระเบียบหนังสือสั่งการ ต่างๆจากกระทรวง ทบวง กรม แต่จำกัดในเรื่อง ความเร็วในการเข้าถึง คือความช้าของอินเทอร์เน็ต ขององค์กรควรปรับปรุง

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 3 ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง

1. ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในสาธารณสุข
2. อบต.มีการจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของผู้สูงอายุ
3. มีการจัดกลุ่มผลิตเมล็ดข้าวพันธุ์ดี

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ผู้นำชุมชนไม่ค่อยตระหนักและเห็นความสำคัญ
2. ประชาชนยังไม่ให้ความสนใจ

โอกาส (Opportunity=O)

1. ได้รับการร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ประชาชนได้มีการเรียนรู้จริง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มากทำให้การดำเนินงานไม่คล่อง เกิดความล่าช้าในการทำงาน

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 4 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
2. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ
3. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว
4. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลให้ความสำคัญ เช่นปัญหาการกำจัดขยะ
2. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ประชาชนมีการบุกรุกพื้นที่ป่าสาธารณะ
3. ปัญหาระยะธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 5 ด้านการบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดยุทธศาสตร์ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
2. มีบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ผู้นำชุมชนไม่ค่อยตระหนักและเห็นความสำคัญ
2. งบประมาณไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity=O)

1. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
2. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การปลูกฝังด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน
2. การสื่อสารไร้พรมแดนจึงทำให้มีการนำวัฒนธรรมจากอื่นมาเป็นแบบอย่างโดยเฉพาะเยาวชน

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 6 ด้านการบริหารจัดการองค์กรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

จุดแข็ง (Strength=s)

1. มีบุคลากรส่วนมากเป็นคนในพื้นที่ และรู้ข้อมูลพื้นที่เป็นอย่างดี สามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน
2. มีการให้บริการบริการในเชิงรุก
3. มีการทำงานเป็นทีมและสามารถทำงานแทนกันได้
4. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารทางราชการ เช่นการจัดซื้อจัดจ้าง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. บุคลากรมีปัญหาทางด้านสุขภาพ อาจทำงานได้อย่างไม่เต็มที่เท่าที่ควร
2. ศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนไม่เท่ากัน
3. มีผู้รับจ้างน้อยราย

โอกาส (Opportunity=O)

1. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม ครอบคลุมตำแหน่ง
2. มีการจัดกิจกรรมในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. งบประมาณในการบริหารงานไม่ค่อยได้รับการจัดสรรเพิ่ม
2. มีปริมาณงานมากแต่ไม่ได้เพิ่มปริมาณคน ทำให้ 1 คน ต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน
3. การปฏิบัติงานผ่านระบบไม่ได้ เนื่องจากระบบเครือข่ายไม่เสถียร

17

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 7 ด้านการบริหารจัดการสร้างสุข 3 ดินแดน 1 หมู่บ้าน

ต้นแบบ

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดยุทธศาสตร์ สร้างสุข 3 ดินแดน 1 หมู่บ้านต้นแบบ
2. มีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายชัดเจน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ผู้นำชุมชนไม่ค่อยตระหนักและเห็นความสำคัญ
2. การจัดตั้งกลุ่มยังไม่เข้มแข็งพอ

โอกาส (Opportunity=O)

1. การสร้างมูลค่าสินค้าทางการเกษตร
2. ประชาชน และมีการส่งผู้สูงอายุมีกิจกรรมที่เหมาะสม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การดำเนินการยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
2. ประชาชนยังมีแนวความคิดในการทำเกษตรเชิงเดี่ยว

5. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ซึ่งประชาชนในชุมชนต้องให้ความร่วมมือในการเสนอปัญหา กำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันทำงานและร่วมกันรับผิดชอบ นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ในด้านการพัฒนาอาชีพจะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองและเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามแนวพระราชดำริ

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

18

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))
- (4) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (2))
- (5) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา 16 (4))
- (6) การสาธารณสุข การ (มาตรา 16 (5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68 (4))

(4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
(มาตรา 16 (10))

(5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (2))

(6) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (5))

(7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))

(2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))

(3) การผังเมือง (มาตรา 68 (13))

(4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))

(5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (17))

(6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

(1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6))

(2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))

(3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))

(4) ให้มีตลาด (มาตรา 68 (110))

(5) การท่องเที่ยว มาตรา 68 (12))

(6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))

(7) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))

(8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))

19

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))

(2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))

(3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา 17 (12))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

(1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67 (8))

(2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))

(3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))

(4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17 (18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(มาตรา 45(3))

- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16 (16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต. จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
3. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 ส่วน ได้แก่สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาและวัฒนธรรม กองส่งเสริมการเกษตร กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 38 อัตรา มีคนครองจำนวน 38 อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล 18 อัตรา พนักงานครู 8 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 12 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในส่วนราชการสำนักงานปลัดและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจเพื่อภารกิจสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภารกิจที่ต้องรับผิดชอบในด้านต่างเหมาะสมดังนั้น ซึ่งได้เปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภารกิจใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ต้องรับผิดชอบในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ตามรายละเอียดดังนี้

อบต.โคกมั่งงอย พื้นที่ 61.755 ตารางกิโลเมตร / 38,596 ไร่ จำนวนประชากร 6,822 คน จำนวน 13 หมู่บ้าน ส่วนราชการ 7 ส่วนราชการ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 43,609,000 บาท จำนวนพนักงานส่วนตำบล 26 อัตรา พนักงานจ้าง 12 อัตรา

อบต.บ้านโสก พื้นที่ 52.433 ตารางกิโลเมตร/ 37,277 ไร่ จำนวนประชากร 7,162 คนจำนวน 14 หมู่บ้าน ส่วนราชการ 4 ส่วนราชการ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 44,254,000 บาท จำนวนพนักงานส่วนตำบล 20 อัตรา พนักงานจ้าง 31 อัตรา ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา

อบต.ห้วยไร่ พื้นที่ 73,125 ไร่ จำนวนประชากร 5,661 คน จำนวนครัวเรือน 1,851 ครัวเรือน จำนวน 14 หมู่บ้าน ส่วนราชการ 7 ส่วนราชการ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 31,500,000 บาท พนักงานส่วนตำบล 15 อัตรา พนักงานจ้าง 11 อัตรา ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน 1 สำนัก 6 กอง ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักงานปลัด อบต หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) 1.1 งานบริหารงานบุคคล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง 1.2 งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน 1.3 งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ 1.4 งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู	1. สำนักงานปลัด อบต หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) 1.1 งานบริหารงานบุคคล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง 1.2 งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน 1.3 งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ 1.4 งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู	

- งานช่วยเหลือฟื้นฟู		
----------------------	--	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1.6 งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงานฯลฯ 2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) 2.1 งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 2.2 งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ฯ ล ฯลฯ	1.6 งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงานฯ ล ฯลฯ 2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) 2.1 งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 2.2 งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ฯ ล ฯลฯ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-----------------------------------	-------------------------------	----------

2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ฯ ล ๓ 3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) 3.1 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ 3.4 งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ฯ ล ๓	2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ฯ ล ๓ 3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) 3.1 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ 3.4 งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ฯ ล ๓	
--	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
4.ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หัวหน้าส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) 4.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการอาหาร - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม 4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ 4.3 งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ ฯ ล ฯ 5. ส่วนการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม หัวหน้าส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) 5.1งานบริหารการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล 5.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานส่งเสริมศาสนา - ศูนย์วัฒนธรรม	4.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) 4.1 งานอนามัยและควบคุมจัดการสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการอาหาร - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม 4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ 4.3 งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ ฯ ล ฯ 5. กองการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา) 5.1งานบริหารการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล 5.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานส่งเสริมศาสนา - ศูนย์วัฒนธรรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
6.ส่วนสวัสดิการสังคม หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม	6. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	

(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) 6.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ 6.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานข้อมูล - งานส่งเสริมสุขภาพ 6.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพฯ ล ฯ 7. ส่วนส่งเสริมการเกษตร หัวหน้าส่วนส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) 7.1งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร 7.2 งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) 6.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ 6.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานข้อมูล - งานส่งเสริมสุขภาพ 6.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพฯ ล ฯ 7. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) 7.1งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร 7.2 งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด	
--	--	--

8.2 การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ดังนี้

1. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย
ปริมาณงานต่อปี 167,740/82,800 (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)
จำนวนที่ต้องการ 2.30
 - ปริมาณงานต่อปี 1,074,800 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 12.98

2. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย
 - ปริมาณงานต่อปี 768,390 / 9,28
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 9.13
3. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย
 - ปริมาณงานต่อปี 508,760/82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 6.14
4. กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม
 - ปริมาณงานต่อปี 1,260,455 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 15.23
5. กองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย
 - ปริมาณงานต่อปี 303,740 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 3.69
6. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - ปริมาณงานต่อปี 423,760 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 5.12
7. กองสวัสดิการสังคม
 - ปริมาณงานต่อปี 336,175 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 4.06

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลละหานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำ ลั้งเดิม	กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณ (ปก/ชก) (10-3-01-3810-001)	1	1	1	1	-	-	-	

ผช.นายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
กองสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (10-3-06-2104-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู	8	8	8	8	-	-	-	เงิน อุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	งบ อบต.

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น 10-3-14-2109-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	-	-	1	1	-	-	-	

รวม	38	39	39	39	+1	-	-	
-----	----	----	----	----	----	---	---	--

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3ปี (2561 - 2563)
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด	9	10	10	10	+1	-	-	
กองคลัง	6	6	6	6	-	-	-	
กองช่าง	4	4	4	4	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	2	2	2	2	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	11	11	11	11	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	2	2	2	2	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร	3	3	3	3	-	-	-	
รวม	38	39	39	39	+1	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างราชการ พนักงานและลูกจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	605,400	1	1	1	-	-	-	16,560	16,320	16,440	621,960	638,280	654,720	36,450
	สำนักปลัด																	
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	359,520	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	371,760	384,720	398,160	26,460
3	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	260,520	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,280	271,440	282,600	293,880	21,710
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	282,600	1	1	1	-	-	-	11,280	11,760	11,880	293,880	305,640	317,520	23,550
5	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	1	1	214,560	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	222,240	229,920	237,600	17,880
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	212,280	1	1	1	-	-	-	9,000	9,120	9,240	221,280	230,400	239,640	17,690
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	191,880	1	1	1	-	-	-	7,680	8,040	8,400	199,560	207,600	216,000	15,990
8	พนักงานขับรถยนต์		1	1	152,400	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,520	164,880	171,480	12,700
9	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		1	1	131,400	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	136,680	142,200	147,960	10,950
10	แม่บ้าน		1	1	136,200	1	1	1	-	-	-	5,400	5,760	6,000	141,600	147,360	153,360	11,350
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ		1	-	-	1	1	1	+1	-	-	138,000	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	กำหนดเพิ่ม
	กองคลัง																	
12	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	418,080	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	413,400	444,720	458,160	31,340
13	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	176,160	1	1	1	-	-	-	9,000	9,120	8,760	185,160	194,280	203,040	14,680
14	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	1	1	446,520	1	1	1	-	-	-	14,040	14,880	15,360	460,560	475,440	490,800	37,210

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	

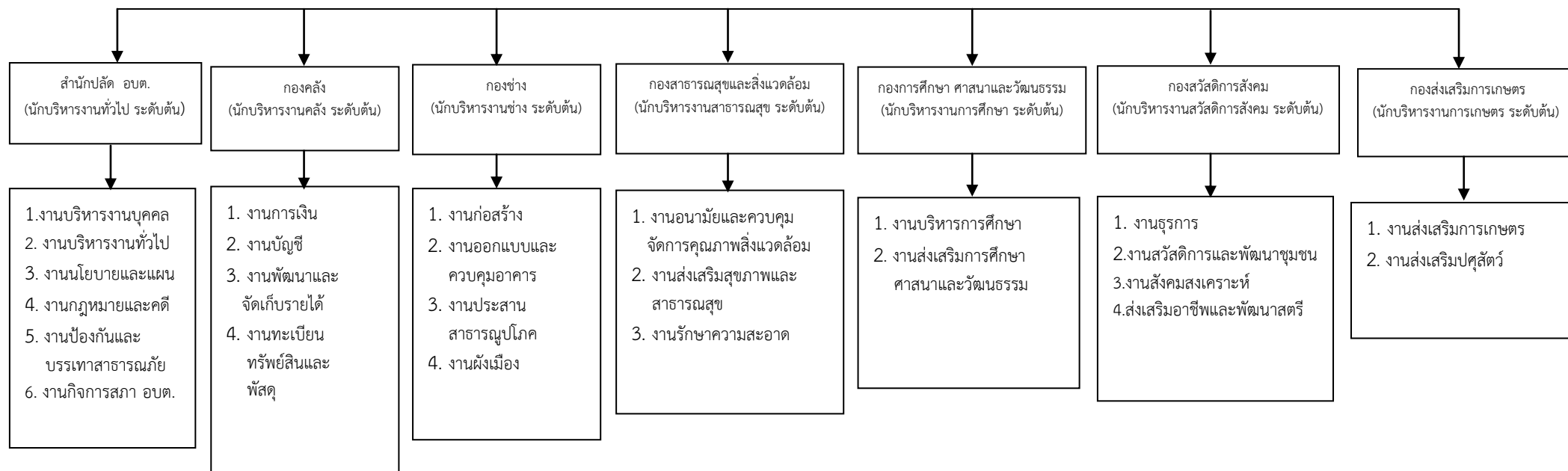
28	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	341,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	353,640	365,760	378,360	24,970
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	143,520	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	11,960
	กองส่งเสริมการเกษตร																	
30	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	1	1	341,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	353,640	365,760	378,360	24,970
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
31	คนสวน		1	1	137,760	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,280	149,040	155,040	11,480
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
32	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
(4)	รวม		38	39	7,428,720	39	39	39	+1	-	-	408,600	282,960	290,160	7,837,320	8,120,280	8,410,400	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น20%														1,567,464	1,624,056	1,682,080	
(6)	รวมเป็นเงินค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														9,404,748	9,744,336	10,092,480	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่ม 5%)																	
(7)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														20.54	20.27	20.00	

งบประมาณ 2561 =45,789,450
 2562 =48,078,928
 2563 =50,482,928

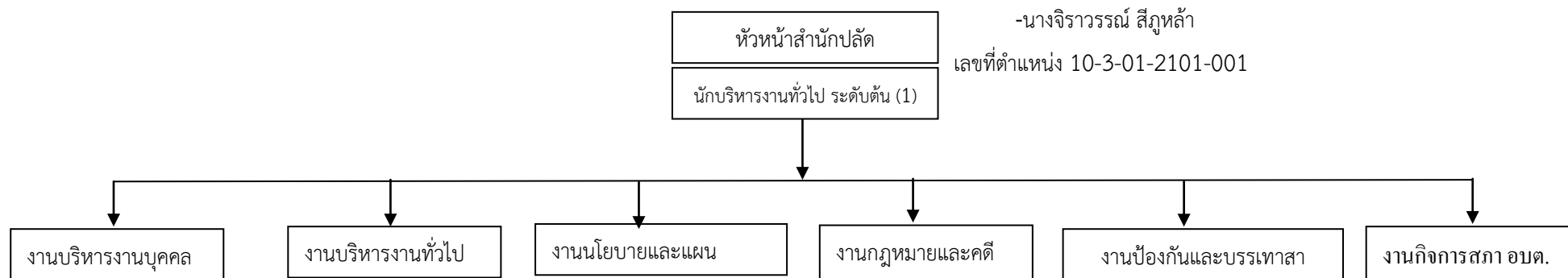
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย

ปลัด อบต.
 (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)



โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



.....

.....

.....

.....

.....

.....

- นายอภิชาติ มาชัยภูมิ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (1)

เลขที่ตำแหน่ง 10-3-01-3102-001

- นางเอมอร สนิทไทย

- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (1)

เลขที่ตำแหน่ง 10-3-10-4101-001

-นางชิตขวรรณ นวนศรี

ผ.ช.จพ.ง. ธุรการ (พจ./ภารกิจ(1))

- นายอดุลย์ ทวีเงิน

พนักงานขับรถยนต์ (พจ./ภารกิจ (1))

- นางสาวธรรณ์ วงศรี

แม่บ้าน(พจ./ภารกิจ (1))

- นายพิเชตชัย พิงกุล

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (1)

เลขที่ตำแหน่ง 10-3-01-3103-001

- นายอภิรัตน์ คุณประทุม

นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ (1)

เลขที่ตำแหน่ง 10-3-01-3810-001

ผ.ช.จพ.ง. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พจ./ภารกิจ ว่าง (1))

- นายสมานมิตร กองกุล

ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (พจ./ภารกิจ(1))

ประเภท	อำนาจการ สูง	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชก.	ปก.	อาวุ โส	ชง.	ปง.	ลูกจ้าง ชั่วคราว	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	2	1	-	1	-	-	4	-

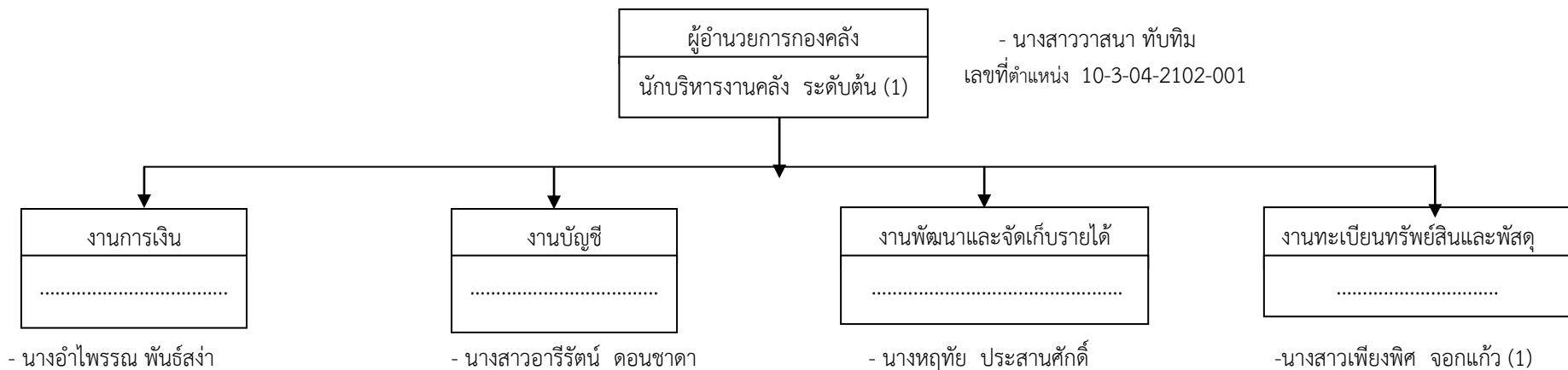
- ปัจจุบันสำนักปลัดมีกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

ทั้งหมด 5 ตำแหน่ง บรรจุไปแล้ว 5 ตำแหน่ง ว่าง - ตำแหน่ง

, พนักงานจ้างตามภารกิจมี 5 ตำแหน่ง บรรจุแล้ว 4 ตำแหน่ง , พนักงานจ้างทั่วไปมี - ตำแหน่ง (กำหนดเพิ่ม 1ตำแหน่ง)

37

โครงสร้างกองคลัง



เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (1)
เลขที่ตำแหน่ง 10-3-04-4201-001

ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี (พจ./ภารกิจ(1))

เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (1)
เลขที่ตำแหน่ง 10-3-04-4204-001

เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน (1)
เลขที่ตำแหน่ง 10-3-04-4203-001

- นางสาววิดา ตอพล

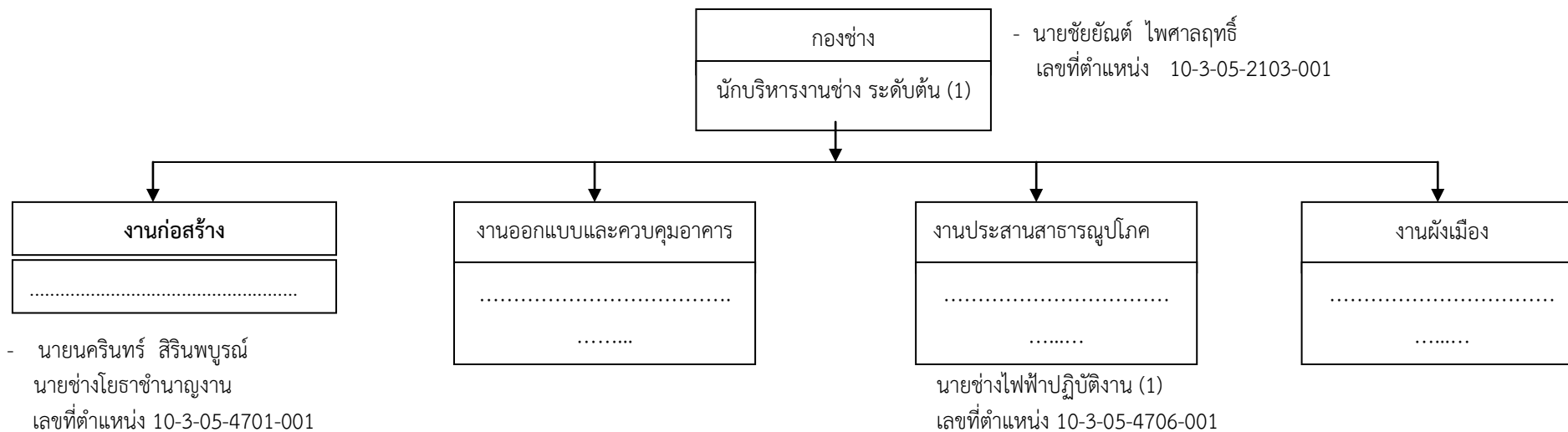
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (1)
เลขที่ตำแหน่ง 10-3-04-4101-002

ประเภท	อำนาจการ สูง	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชก.	ปก.	อาวุ โส	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	-	4	-	1	-

- กองคลังมีกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด 5 ตำแหน่ง บรรจุไปแล้ว 5 ตำแหน่ง ว่าง - ตำแหน่ง
- กรอบพนักงานจ้างตามภารกิจมี 1 ตำแหน่ง บรรจุแล้ว 1 ตำแหน่ง , พนักงานจ้างทั่วไปมี - ตำแหน่ง

โครงสร้างกองช่าง

38



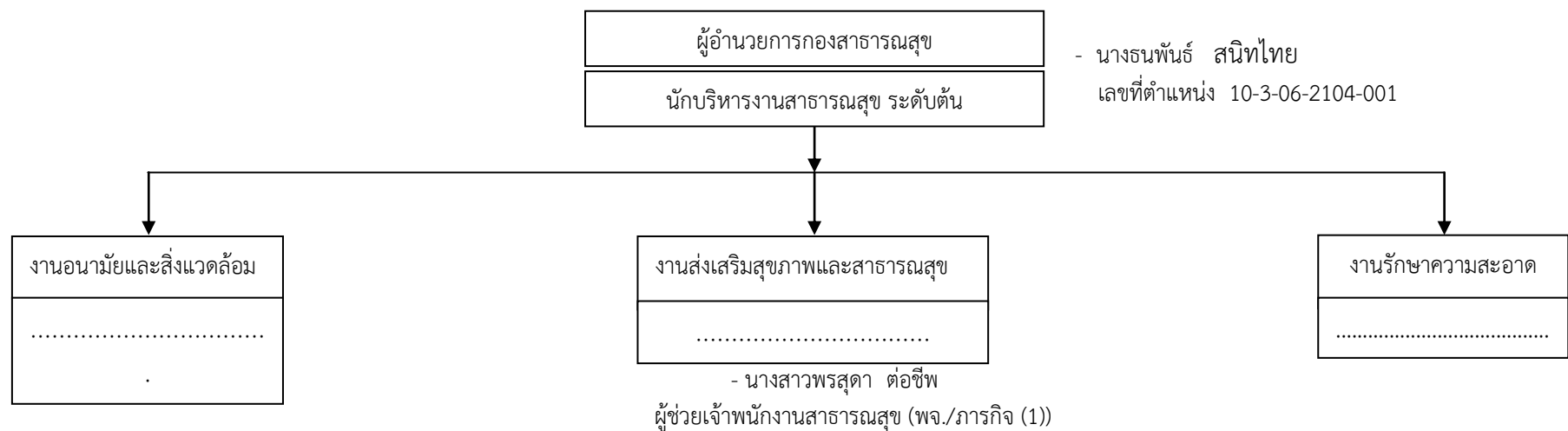
- นายนครินทร์ สิรินพบุรณ์
นายช่างโยธาชำนาญงาน
เลขที่ตำแหน่ง 10-3-05-4701-001
- นายภัทรพงษ์ จอกทอง
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พจ./ภารกิจ (1))

ประเภท	อำนาจการ สูง	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชก.	ปก.	อาวุ โส	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	-	1	1	1	-

- กองช่างมีกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด 3 ตำแหน่ง บรรจุไปแล้ว 3 ตำแหน่ง ว่าง - ตำแหน่ง
- กรอบพนักงานจ้างตามภารกิจมี 1 ตำแหน่ง บรรจุแล้ว 1 ตำแหน่ง , พนักงานจ้างทั่วไปมี - ตำแหน่ง

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

39

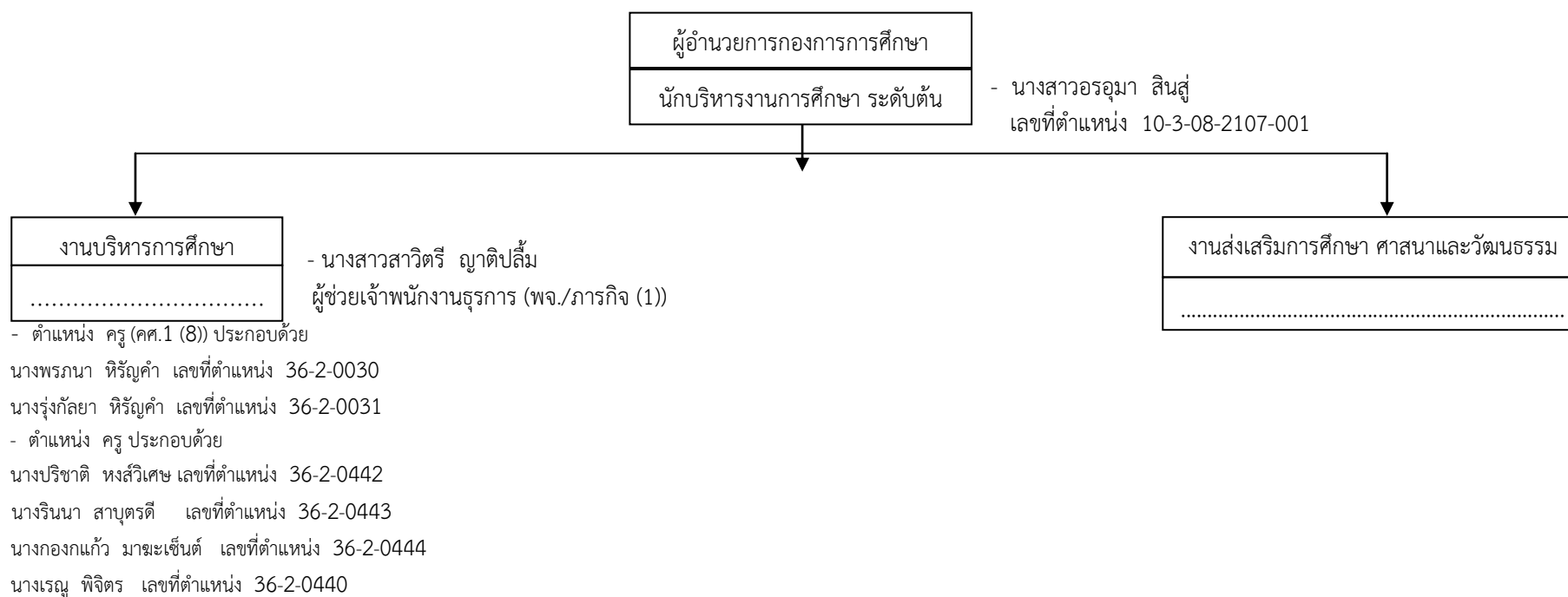


ประเภท	อำนวยการสูง	อำนวยการกลาง	อำนวยการต้น	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างชั่วคราว
จำนวน	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด 1 ตำแหน่ง บรรจุไปแล้ว 1 ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 ตำแหน่ง บรรจุแล้ว 1 ตำแหน่ง , พนักงานจ้างทั่วไปมี - ตำแหน่ง

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

40



นางรัชณี รอยยุทธ เลขที่ตำแหน่ง 36-2-0441

นางชัชฎาพร ตอพล เลขที่ตำแหน่ง 36-2-0439

-ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พจ./ภารกิจ (1)) ประกอบด้วย

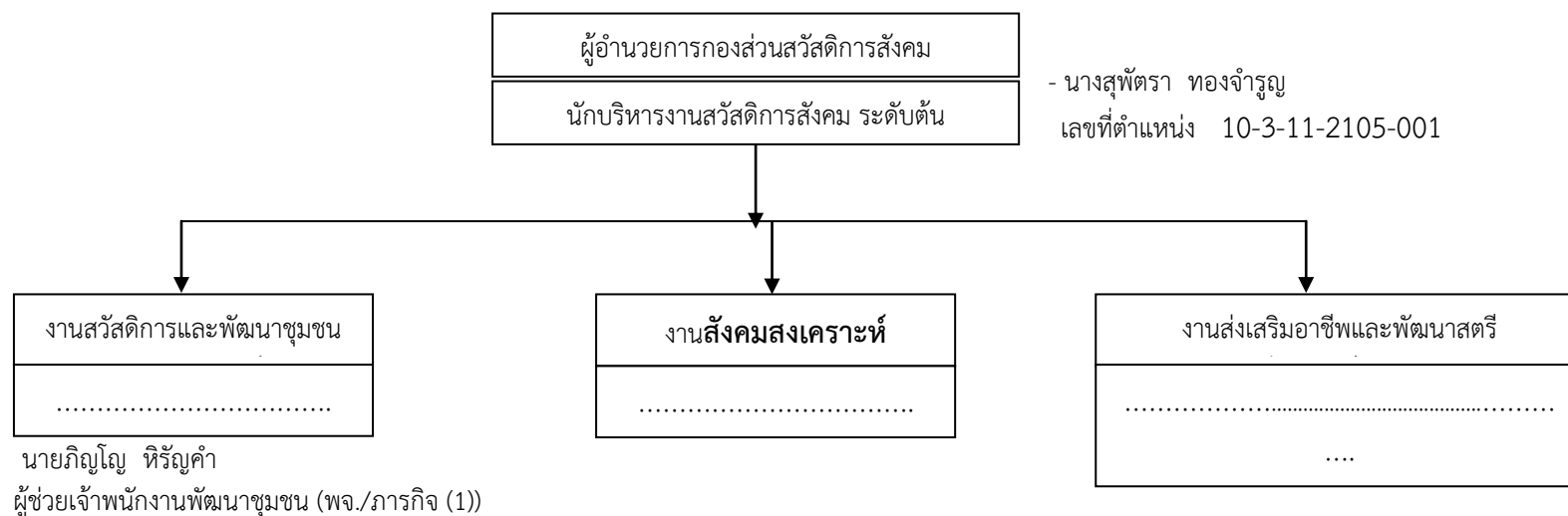
นางวาสนา ต่อชีพ

ประเภท	อำนาจการ สูง	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชก.	ปก.	อาวุ โส	ชง.	ปง.	ลูกจ้าง ชั่วคราว	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	-

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด 1 ตำแหน่ง บรรจุไปแล้ว 1 ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 ตำแหน่ง บรรจุแล้ว 1 ตำแหน่ง ,
- พนักงานจ้างทั่วไป - ตำแหน่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีกรอบตำแหน่งพนักงานครูทั้งหมด 8 ตำแหน่ง บรรจุไปแล้ว 8 ตำแหน่ง ว่าง - ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจมี 1 ตำแหน่ง บรรจุแล้ว 1 ตำแหน่ง

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

41

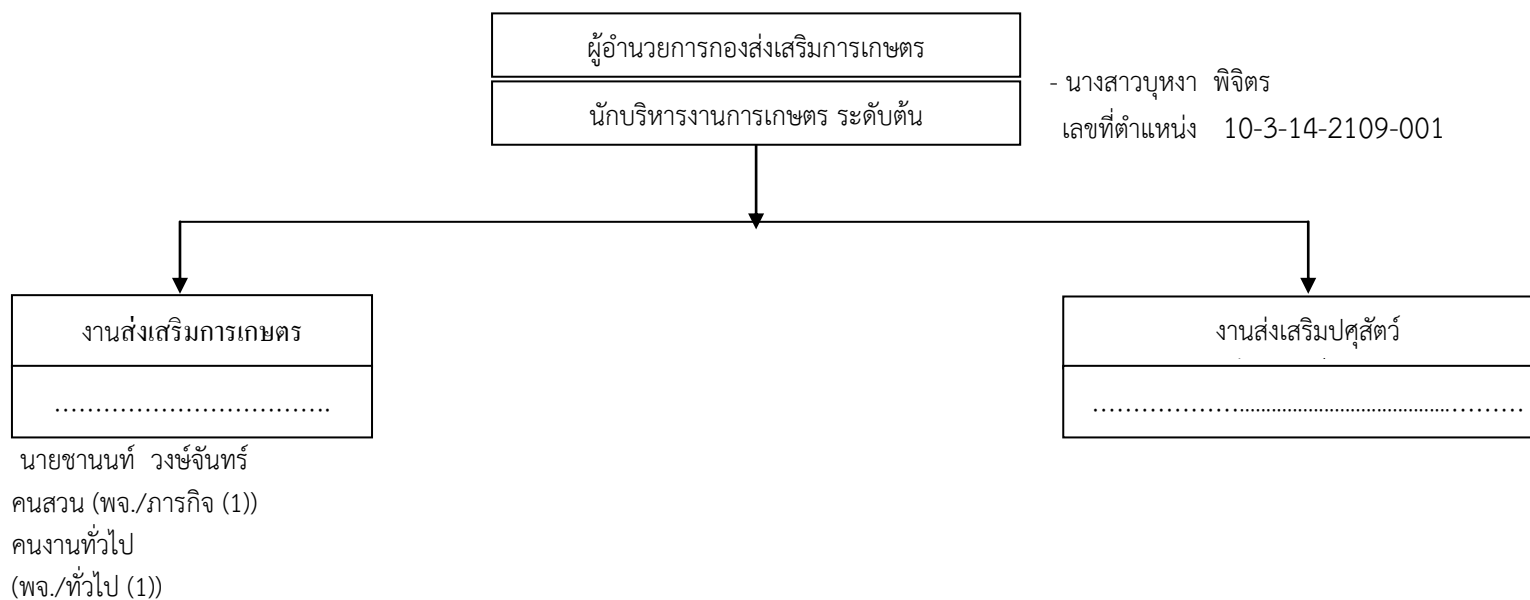


ประเภท	อำนาจการ สูง	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชก.	ปก.	อาวุ โส	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-

- กองสวัสดิการสังคม มีกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด 1 ตำแหน่ง บรรจุไปแล้ว 1 ตำแหน่ง ว่าง - ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 ตำแหน่ง บรรจุแล้ว 1 ตำแหน่ง , พนักงานจ้างทั่วไป - ตำแหน่ง ว่าง - ตำแหน่ง

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร

42



ประเภท	อำนาจการ สูง	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชก.	ปก.	อาวุ โส	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1

- กองส่งเสริมการเกษตร มีกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด 1 ตำแหน่ง บรรจุไปแล้ว 1 ตำแหน่ง ว่าง - ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 ตำแหน่ง บรรจุแล้ว 1 ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป 1 ตำแหน่ง บรรจุแล้ว 1 ตำแหน่ง

11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
1	นายธวัชิต เจริญเกียรติ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	437,400	84,000	84,000	605,400
	สำนักปลัด											
2	นางจิราวรรณ สีภูหล้า	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	317,520	42,000		359,520
3	นายอภิชาติ มาชัยภูมิ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	260,520			260,520
4	นายพิเชตชัย พิงกุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	282,600			282,600
5	นายอภิรัตน์ คุณปทุม	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	214,560			214,560
6	นางเอมอร สนิทไทย	การบัญชี	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	212,280			212,280
	พนักงานจ้าง											
7	นางชัชววรรณ นวนศรี	การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	191,880			191,880
8		ปวส.					ผช.จพง. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	0			กำหนดเพิ่ม
9	นายอดุลย์ ทวีเงิน	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	152,400			152,400
10	นายสมานมิตร กองกุล	ทักษะ	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	131,400			131,400
11	นางสุธารัต วงศรี	ทักษะ	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	136,200			136,200

	กองช่าง											
12	นางสาววาสนา ทับทิม	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	10-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง	ต้น	376,080	42,000		418,080

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
13	นางสาววรินดา ตอพล	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	10-3-04-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	10-3-04-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	176,160			176,160
14	นางอำไพพรรณ พันธุ์สง่า		10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	446,520			446,520
15	นางสาวเพ็ญพิศ จอกแก้ว		10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	221,280			221,280
16	นางหฤทัย ประสานศักดิ์		10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	189,600			189,600
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
17	น.ส.อารีรัตน์ ดอนชาตา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.นวก.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.นวก.การเงินและบัญชี	-	219,480			219,480
กองช่าง												
18	นายชัยยนต์ ไพศาลฤทธิ์	วิศวกรรมโยธา	10-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	336,360	42,000		378,360
19	นายนครินทร์ สิรินพบูรณ์	เทคโนโลยี อุตสาหกรรม	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	259,440			259,440
20	นายสุรศักดิ์ ฐานพิมพ์	ไฟฟ้ากำลัง	10-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	10-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	152,760			152,760
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
21	นายภัทรพงศ์ จอกทอง	เทคนิคก่อสร้าง	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	162,240			162,240
กองสาธารณสุขฯ												
22	นางธนพันธ์ สนิทไทย	ครุศาสตร(ศึกษาศาสตร์)	10-3-06-2104-001	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	10-3-06-2104-001	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	299,640	42,000	-	341,640
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
23	นางสาวพรสุดา ต่อชีพ	สาธารณสุขศาสตร์	-	ผ.ช.จพง.สาธารณสุข		-	ผ.ช.จพง.สาธารณสุข	-	162,240			162,240

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม											
24	น.ส.อรอุมา สิ้นสู่	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-08-2107-001	ผอ.การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผอ.การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	336,360	42,000		378,360
25	นางพรภนา หิรัญคำ	ครุศาสตรบัณฑิต	36-2-0030	ครู		36-2-0030	ครู					เงินอุดหนุน
26	นางรุ่งกัลยา หิรัญคำ	ครุศาสตรบัณฑิต	36-2-0031	ครู		36-2-0031	ครู					เงินอุดหนุน
27	นางชฎาพร ตอพล	ครุศาสตรบัณฑิต	36-2-0439	ครู		36-2-0439	ครู					เงินอุดหนุน
28	นางเรณู พิจิตร	ครุศาสตรบัณฑิต	36-2-0440	ครู		36-2-0440	ครู					เงินอุดหนุน
29	นางรัชนี รอยยุทธ	ครุศาสตรบัณฑิต	36-2-0441	ครู		36-2-0441	ครู					เงินอุดหนุน
30	นางปริชาติ หงส์วิเศษ	ครุศาสตรบัณฑิต	36-2-0442	ครู		36-2-0442	ครู					เงินอุดหนุน
31	นางรินนา สาบุตรดี	ครุศาสตรบัณฑิต	36-2-0443	ครู		36-2-0443	ครู					เงินอุดหนุน
32	นางกองกแก้ว มาฆะเข็นต์	ครุศาสตรบัณฑิต	36-2-0444	ครู		36-2-0444	ครู					เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
33	น.ส.สาวิตรี ญาตบลิ้ม	การตลาด	-	ผช.จพง.ธุรการ		-	ผช.จพง.ธุรการ	-	169,440			169,440
34	นางวาสนา ต่อชีพ	เกษตรทั่วไป	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก		-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	133,800			133,800
	กองสวัสดิการ											
35	นางสุพัตตรา ทองจำรูญ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	10-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	299,640	42,000		341,640
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
36	นายภิญโญ หิรัญคำ	ปวส.	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	143,520			143,520

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	

	กองส่งเสริมการเกษตร											
37	น.ส.บุหงา พิจิตร	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	10-3-14-2109-001	ผอ.กองส่งเสริมส่งเสริม การเกษตร (นักบริหารงานส่งเสริม การเกษตร)	ต้น	10-3-14-2109-001	ผอ.กองส่งเสริมส่งเสริม การเกษตร (นักบริหารงานส่งเสริม การเกษตร)	ต้น	299,640	42,000		341,640
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
38	นายชานนท์ วงษ์จันทร์	ทักษะ	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	137,760			137,760
	พนักงานจ้างทั่วไป											
39	นายประวิทย์ ประยูรหาญ		-	คนงานทั่วไป	-	-		-	108,000			108,000

11. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วน

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกม่วงน้อย จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความสุจริต รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ จะให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม และเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกม่วงน้อย จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการ จัดทำ แผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ถือปฏิบัติตามธรรมเนียมและแบบแผนของข้าราชการ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรักสามัคคีในองค์กร โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ทั้งนี้ รูปแบบหรือวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ต่อไป

12. ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกม่วงน้อย ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และ ตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ได้มีมติเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสามารถ หิรัญคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย
เรื่อง กำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๒๖) พ.ศ. ๒๕๕๔ หมวด ๑๑ ข้อ ๒๒๘ ข้อ ๒๒๙ และข้อ ๒๓๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย กำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ และมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน ธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติ การบริหาร งานบุคคลของ อบต. งานทะเบียน งานรับเรื่องร้องทุกข์ การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การให้คำปรึกษาและหน้าที่ความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง การกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารงานบุคคล

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง

๒. งานบริหารงานทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานตรวจสอบภายใน

๓. งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ

-๒-

๔. งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์

- งานข้อบัญญัติและระเบียบ

๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยความสะดวก
- งานป้องกัน
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู

๖. งานกิจการสภา อบต.

- งานระเบียบข้อบังคับประชุม
- งานการประชุม
- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน

๒. กองการคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงินการจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย การจัดทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๑. งานการเงิน

- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

๒. งานบัญชี

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัด รายได้

๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี

-๓-

- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๑. งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง

๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

๓. งานประสานสาธารณูปโภค

- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ

๔. งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หน้าที่รับผิดชอบ การบริหารงานในส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เกี่ยวกับการควบคุมโรคการ สุขาภิบาลอื่น ๆ ตามแผนการสาธารณสุข และข้อบัญญัติ อบต. การวางแผนการสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่การฝึกอบรม การในสุศึกษา การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม การให้บริการสาธารณสุข การควบคุมการฆ่าสัตว์ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง มีหน้าที่ รับผิดชอบงาน ต่าง ๆ ดังนี้

๑. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

- งานสุขาภิบาลทั่วไป
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการอาหาร
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

-๔-

๒. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

- งานอนามัยชุมชน
- งานป้องกันยาเสพติด
- งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ

๓. งานรักษาความสะอาด

- งานรักษาความสะอาด
- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย
- งานส่งเสริมและเผยแพร่

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ของท้องถิ่น งานสันทนากการ งานการศาสนา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งส่วนราชการ ภายใต้ออกเป็น ๒ งาน คือ

๑. งานบริหารการศึกษา

- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก

- งานประสานกิจกรรม
- งานส่งเสริมการศึกษา
- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานติดตามและประเมินผล

๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานศูนย์เยาวชน
- งานการกีฬา
- งานฝึกอบรมพัฒนาการ
- งานส่งเสริมศาสนา
- งานศูนย์วัฒนธรรม

๖. **กองสวัสดิการสังคม** หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการกีฬาการจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนางานห้องสมุด งานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมรวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานศูนย์เยาวชน
- งานการกีฬา
- งานฝึกอบรมพัฒนาการ

-๕-

๒. งานสังคมสงเคราะห์

- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ
- งานข้อมูล
- งานส่งเสริมสุขภาพ

๓. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- งานฝึกอบรมอาชีพ
- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๗. **กองส่งเสริมการเกษตร** หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับส่วนส่งเสริมการเกษตรมีภาระ หน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์และวิจัยถึงปัญหาทางการเกษตร กำหนดนโยบาย วางแผนงาน และดำเนินงานวิชาการเกษตรตามการวัด และประเมินผลการดำเนินงานการเกษตร กำหนดระบบและวิธีการดำเนินเทศ ควบคุมติดตามประเมินผลด้านการเกษตร จัดสอนและอบรมด้านวิชาการเกษตรจัดประชุม ดำเนินการเผยแพร่กิจกรรมการเกษตร ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและแนววิชาการเกษตร รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งานคือ

๑. งานส่งเสริมการเกษตร

- งานวิชาการเกษตร
- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร
- งานส่งเสริมการเกษตร

๒. งานส่งเสริมปศุสัตว์

- งานข้อมูลวิชาการ
- งานส่งเสริมปศุสัตว์
- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายสามารถ หิรัญคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย

