

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย
อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564 – 2566) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564 - 2566) เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ฉบับที่)
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย

.....

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1-2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2-4
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลโคกมั่งงอย	5-21
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย	22-24
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	25
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ฯ	26-28
8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	29-38
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	39-42
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	43-50
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	51-55
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง	56-57
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	57
14. ภาคผนวก	58

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (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. 2564 – 2566 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

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย มีการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล 1 คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลหนองกระทุ่ม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอยบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองกระทุ่ม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

๓.๔ การคิดวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกม่วงมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

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

อาณาเขตของตำบล

ทิศเหนือ

ติดต่อกับตำบลช่างสามหมอ 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 ว่ามีปัญหอะไร มีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญอะไรบ้าง แล้วแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
1. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ		
1.1 การประกอบอาชีพและการ มีงานทำ	- ประชาชนโดยส่วนใหญ่มีอาชีพ เกษตรกรรม ไม่มีอาชีพเสริม	- การฝึกอาชีพหลังฤดูการเก็บเกี่ยว - ส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
1.2 ผลผลิตทางการเกษตร	- ได้ผลผลิตต่ำเนื่องจากขาดความรู้ ในการพัฒนาการเกษตรและ ผลผลิต	- ส่งเสริมงาน หัตถกรรมพื้น ตาม โครงการ“หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์”
1.3 การอพยพแรงงาน	- ไม่มีงานทำ ค่าจ้างในท้องถิ่นต่ำ	- สร้างงานในชุมชน

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 3.4 การมีน้ำประปาใช้ทุกครัวเรือน	- ขาดแคลนน้ำ เนื่องจากแหล่งน้ำตื้นเขิน และไม่มีแหล่งน้ำเพียงพอ - ยาเสพติดมีแนวโน้มแพร่ระบาดในกลุ่มเยาวชนและผู้ใช้แรงงาน - การเลิกจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม - การรับรู้ข้อมูล ข่าวสารของทางราชการไม่ทั่วถึง - ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย ภัยแล้ง - ถนนภายในหมู่บ้านและถนนระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลูกรัง ทำให้เกิดฝุ่นละอองในฤดูแล้ง และเป็นหลุมเป็นบ่อในฤดูฝน - ไม่มีรางระบายน้ำภายในหมู่บ้าน ทำให้น้ำท่วมขังในฤดูฝน มีสภาพเน่าเหม็นเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุง - การขยายตัวของชุมชนที่ย้ายออกจากชุมชนไปอยู่ตามพื้นที่การเกษตร ขาดแคลนไฟฟ้า - บางหมู่บ้านไม่มีน้ำประปาใช้ เนื่องจากการประปาส่วนภูมิภาคไม่ขยายเขตจำหน่ายน้ำประปา และบางหมู่บ้านบ้านอยู่ห่างไกลไม่มีแหล่งน้ำในการก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน	- ขุดลอกแหล่งน้ำ ขุดสระน้ำ และการจัดทำฝายกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง - จัดโครงการแก้ไข ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ร่วมกับศูนย์ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอำเภอ สถานีตำรวจภูธร - การส่งเสริมอาชีพ การใช้แรงงานในพื้นที่ - การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการเป็นประจำสม่ำเสมอ - จัดให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างมีประสิทธิภาพ - ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินเพื่อการระบายน้ำไม่ให้ น้ำท่วมขังเป็นเวลานาน และเพื่อใช้ในการเกษตร - ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กให้ครบทุกหมู่บ้าน - จัดสร้างรางระบายน้ำภายในหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน - ขยายเขตจำหน่ายไฟฟ้าแรงต่ำเข้าสู่พื้นที่การเกษตร - ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน และขอขยายเขตจำหน่ายระบบประปาส่วนภูมิภาคให้ครบทุกหมู่บ้าน

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 - การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 - การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก - ขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในการประชุม การอบรม การจัดทำประชาคมทั้งในระดับหมู่บ้าน และระดับตำบล - ขาดความรู้ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ อบต. - บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีน้อย	- ก่อสร้างแหล่งน้ำให้เพียงพอ - ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน - จัดทำโครงการด้านสุขภาพ - ส่งเสริมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาของประชาชน - ขอบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ให้ความรู้ อบรมรณรงค์กิจกรรมด้านโภชนาการ - การให้ความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์ - อบรมรณรงค์เรื่องโรคเอดส์ - อบรมรณรงค์ป้องกันเรื่องโรคโควิด 19 - จัดหาวัคซีน และสารเคมีกำจัดยุง - ส่งเสริม อบรมรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าร่วมการประชุม การอบรม การจัดทำประชาคมทุกระดับ - การประชาสัมพันธ์ในบทบาทหน้าที่ การทำงานของ อบต. - ปรับปรุงระบบการทำงานด้านการบริการให้มีประสิทธิภาพ สะดวก และรวดเร็ว และการเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอในการดำเนินงาน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
7. ปัญหาด้านสาธารณสุข 7.1 การบริการด้านสาธารณสุข 7.2 การบริโภคอาหาร 7.3 การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ 8.2 การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	- ประชาชนขาดความสนใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย - ประชาชนขาดความรู้ในการปฏิบัติตนเพื่อรักษาสุขภาพ - การบริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง - ขาดงบประมาณสนับสนุน - การบริโภคอาหารไม่ถูกหลักโภชนาการ - การแพร่ระบาดของโรคเอดส์ - การแพร่ระบาดของโรคเลปโตสไปโรซิส - การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก - การทิ้งขยะไม่เป็นที่ - ไม่มีที่ทิ้งขยะที่ถูกสุขลักษณะ - ไม่มีที่ทิ้งสิ่งปฏิกูล	- จัดทำโครงการด้านสุขภาพ - ส่งเสริมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาของประชาชน - ขอบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ให้ความรู้ อบรมรณรงค์กิจกรรมด้านโภชนาการ - การให้ความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์ การรณรงค์เรื่องโรคเอดส์ - ขอรับการสนับสนุนยาเบื่อหนูจาก อบต. - จัดหาวัคซีน และสารเคมีกำจัดยุง - จัดทำที่ทิ้งขยะมูลฝอยและที่ทิ้งสิ่งปฏิกูล
8. ปัญหาด้านการเมือง 8.1 การมีส่วนร่วมของประชาชน 8.2 ไม่ทราบถึงบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล 8.3 การให้บริการแก่ประชาชนไม่ทั่วถึง	- ขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในการประชุม การอบรม การจัดทำประชาคมทั้งในระดับหมู่บ้าน และระดับตำบล - ขาดความรู้ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ อบต. - บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีน้อย	- ส่งเสริม อบรมรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าร่วมการประชุม การอบรม การจัดทำประชาคมทุกระดับ - การประชาสัมพันธ์ในบทบาทหน้าที่ การทำงานของ อบต. - ปรับปรุงระบบการทำงานด้านการบริการให้มีประสิทธิภาพ สะดวก และรวดเร็ว และการเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอในการดำเนินงาน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
7. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม 7.1 การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา 7.2 การส่งเสริมและสนับสนุนการศาสนา วัฒนธรรม และงานประเพณี 8. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม 8.1 การคุ้มครองดูแลที่สาธารณประโยชน์ 8.2 ทรัพยากรป่าไม้	- งบประมาณไม่เพียงพอ - ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน - ประชาชนขาดโอกาสทางการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ - ขาดการต่อเนื่องทางวัฒนธรรม การศาสนา และงานประเพณี - การบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ - ทรัพยากรป่าไม้ลดจำนวนลง - การลักลอบตัดไม้ทำลายป่า	- ขอรับการสนับสนุนจาก อบต. - ส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียนทุกระดับ - จัดกิจกรรมส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม และงานประเพณีอย่างต่อเนื่อง - สำรวจ รังวัด แนวเขตที่สาธารณประโยชน์ - ดำเนินการปลูกป่าทดแทนให้มากขึ้น - ปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ - จัดทำโครงการป่าชุมชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก (SWOT Analysis) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย พิจารณาปัจจัยสถานะแวดล้อมภายในตำบล (จุดอ่อน Weakness จุดแข็ง Strength) ปัจจัยสถานะแวดล้อมภายนอก (โอกาส Opportunity และข้อจำกัด Threaten) การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT ทำให้สามารถตระหนักถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อเป็นการประเมินศักยภาพ และกำหนดทิศทาง เป้าหมาย ในอนาคต ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ดังนี้

ด้านศักยภาพ

1. จุดเด่น

1.1 ความสะดวกสบายที่ได้เปรียบด้านที่ตั้งชุมชน ตำบลโคกมั่งงอยเป็นชุมชนที่อยู่กันเป็นกลุ่ม ตามเส้นทางคมนาคมหลักทำให้สะดวกต่อการติดต่อสื่อสารและการพัฒนา อีกทั้งยังอยู่ใกล้ตัวอำเภอจึงทำให้ข้อมูลข่าวสารและการรับรู้มีความสะดวกและรวดเร็วทันเวลา สภาพโดยรอบชุมชนยังมีความอุดมสมบูรณ์ไปด้วยพรรณไม้ธรรมชาติ สภาพสังคมจึงยังคงเป็นสังคม แบบดั้งเดิมอยู่มาก พื้นที่เหมาะแก่การทำเกษตรกรรมอย่างยิ่ง

1.2 ความสะดวกสบายที่ได้เปรียบของการคมนาคมทางบก มีเส้นทางคมนาคมติดต่อกับหลายพื้นที่และหลายตำบลที่สะดวกสบายโดยมีเส้นทางหลักสองเส้นทางคือถนนสายบ้านลาดใหญ่ - ช่างสามหมอและ ถนนรพช.สายไพรงาม - หนองแดงน้อย-ชัยภูมิและถนนสายลาดใหญ่ - แก้งคร้อ มีลักษณะเป็นถนนลาดยาง เส้นทางหลักทั้งสองเส้นนี้จึงทำให้การเดินทางติดต่อระหว่างกันของคนในพื้นที่และใกล้เคียงรวมถึงผู้สัญจรไปมาอื่นๆได้รับความสะดวกสบายรวดเร็วและเชื่อต่อกันได้ทุกหมู่บ้าน

1.3 ความพร้อมด้านผังเมือง เป็นชุมชนแบบดั้งเดิมยังไม่มีการวางผังเมือง และสภาพชุมชนยังไม่มากมายซับซ้อน แต่ก็ยังคงมีพื้นที่ที่สามารถจัดวางผังเมืองเพื่อแบ่งโซนได้

1.4 เป็นพื้นที่ที่เหมาะสมทางการเกษตร เนื่องจากเป็นที่ราบสูง จึงเป็นสภาพพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การเกษตร โดยเฉพาะการทำนาข้าวอย่างยิ่งและการเลี้ยงสัตว์ เช่น โค กระบือ เป็นต้น

2. จุดด้อย

2.1 สภาพสังคมเป็นแบบดั้งเดิม จึงทำให้เกิดปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่บ้าง เนื่องจากประชาชนบางส่วนยังไม่กล้าคิดกล้าแสดงออก ยังคงยึดติดกับการเป็นผู้ตาม และต้องเชื่อฟังผู้ทำอยู่

2.2 เส้นทางคมนาคมหลัก ซึ่งมีได้อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. มีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้การเดินทางไม่สะดวกสบายเท่าที่ควร

2.3 ขาดงบประมาณและบุคลากร ในการจัดวางผังเมืองเพื่อรองรับชุมชนที่ขยายขึ้นทุกวัน

2.4 ไม่มีอ่างเก็บน้ำหรือฝายกั้นน้ำ สำหรับกักเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง เพื่อให้เกษตรกรมีน้ำใช้อย่างเพียงพอและทั่วถึงกัน

3. โอกาส

3.1 สภาพพื้นที่ เหมาะแก่การเกษตรและสังคมยังมีสภาพเป็นสังคมดั้งเดิมอยู่มาก จึงเหมาะแก่การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านการเกษตร เช่น การเกษตรผสมผสาน การปลูกพืชผักปลอดสารพิษ และการใช้ปุ๋ยชีวภาพ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะตอบสนองนโยบายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และนโยบายของรัฐบาลอย่างยิ่ง

3.2 เส้นทางคมนาคม ค่อนข้างสะดวกสบายและใกล้เมือง(อำเภอ) จึงเหมาะแก่การส่งเสริมอาชีพเสริมรายได้ จากพืชผลทางการเกษตร การแปรรูปผลิตภัณฑ์ การจำหน่ายสินค้า OTOP เพื่อนำไปขายให้กับนักท่องเที่ยวที่ผ่านไปมา

3.3 นโยบายสนับสนุนของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 เป็นต้นมาที่รัฐบาลเริ่มมีนโยบายกระจายความเจริญจากส่วนกลางสู่ส่วนภูมิภาค กระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น รวมถึงนโยบายของรัฐบาลในปัจจุบันมองเห็นความสำคัญของประชาชนในฐานราก จึงมีการกระจายรายได้

สู่รากหญ้า ดังจะเห็นได้จากการจัดสรรงบประมาณ การจัดทำโครงการ และการอุดหนุนงบประมาณต่างๆ จำนวนมากสู่ท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ

3.4 ความไม่พร้อมของชุมชนตำบลโคกมั่งงอย ซึ่งเป็นท้องถิ่นที่ตั้งอยู่ในระหว่างชุมชนที่เจริญและไม่เจริญ ชุมชนที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วแต่ไม่มีระบบหรือแผนพัฒนาที่ถูกทางการพัฒนาชุมชนเหล่านี้ ต้องประสบกับปัญหามากมายเพื่อจะจัดการกับชุมชน การขาดการวางผังเมืองรวมตั้งแต่เริ่มแรก ปัญหาขยะและสิ่งปฏิกูล เช่นเดียวกับชุมชนที่ไม่มีการพัฒนาชุมชนอื่นๆซึ่งมีการอพยพแรงงานเข้าทำงานในเมืองหลวง เมืองใหญ่ สภาพพื้นที่ขาดความอุดมสมบูรณ์

4. ข้อจำกัด

4.1 ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายสนับสนุนจากรัฐบาล ปัจจุบันภาครัฐมีการปรับงบประมาณใหม่ทั้งกระบวนการ หากเสนอแผนงานโครงการเป็นไปตามที่นโยบายรัฐบาลกำหนด ถึงแม้จะเป็นความต้องการของชุมชนที่แท้จริงก็ตาม ก็จะไม่ได้รับการพิจารณาสนับสนุนงบประมาณ อีกทั้งการถ่ายโอนงบประมาณตามพรบ. การกระจายอำนาจ จากหน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบอยู่เดิม ขาดความจริงใจกล่าวคือ ถ่ายโอนงานแต่ไม่ถ่ายโอนเงินงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้น้อยจึงไม่สามารถดำเนินการได้ จึงทำให้เกิดความไม่เข้าใจและสับสนของพี่น้องประชาชนอย่างมาก

ด้านเศรษฐกิจ

1. จุดแข็ง

1.1 สภาพที่ตั้ง อยู่ใกล้เมืองเส้นทางคมนาคมสะดวกไม่ซับซ้อน ทำให้การขนส่งผลิตภัณฑ์และเดินทางติดต่อซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้ากันเกิดความสะดวกสบายและรวดเร็ว ซึ่งเป็นการลดต้นทุนอีกทางหนึ่ง

1.2 จากนโยบายของรัฐบาล ในเรื่องการส่งเสริมอาชีพเสริมรายได้ และกระจายรายได้ให้กับประชาชน และส่งเสริมในเรื่องเงินทุนประกอบอาชีพให้กับประชาชน ส่งผลให้เกิดการสร้างงาน สร้างเงิน และมีระบบการเงิน หมุนเวียนขึ้นในพื้นที่อย่างมาก

1.3 แรงงาน มีอย่างเพียงพอและราคาไม่สูงและโดยภาพรวมประชาชนส่วนใหญ่จะคุ้นเคยกับการทำงานในภาคเกษตร งานฝีมือ และการค้าขายอยู่แล้ว ประกอบกับมีภูมิปัญญาท้องถิ่นในหลายด้านที่พร้อมจะให้ความรู้และแนวทางการประกอบอาชีพต่างๆ ซึ่งคงอยู่คู่กับวิถีการดำเนินชีวิตมาโดยตลอดโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเกษตรกรรม มีการรวมกลุ่มกันเพื่อผลิตปุ๋ยชีวภาพเพื่อใช้ทดแทนปุ๋ยเคมีทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำ และประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น

1.4 การจำหน่ายสินค้า เช่น สินค้า OTOP,และผลิตผลทางการเกษตร สามารถสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้เป็นจำนวนมาก

1.5 ด้านอุตสาหกรรม โดยส่วนมาก จำนวนสมาชิกในครัวเรือนจะมีการประกอบอาชีพ อุตสาหกรรมในครอบครัว ก่อให้เกิดรายได้ให้กับครอบครัวและท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เช่น การทำกรอบพระ หมอนชนิด เย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปทอผ้า และทอเสื่อ เป็นต้น

2. จุดอ่อน

2.1 ขาดตลาดรองรับผลผลิตของชุมชน หรือผู้ค้ารายย่อยเพราะตลาดหรือร้านค้าชุมชนส่วนใหญ่จะจำหน่ายเพื่อคนในชุมชน ทำให้สินค้าบางประเภทล้นตลาด และจำหน่ายได้ช้าลง

2.2 พื้นที่ทางการเกษตรบางส่วนขาดน้ำ พื้นที่ตำบลโคกมั่งงอย ส่วนมากเป็นพื้นที่ทางการเกษตร และอาศัยน้ำจากน้ำฝนเท่านั้น และไม่มีน้ำไหลผ่าน มีเพียงแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดเล็ก เช่น ลำห้วยซึ่งไม่เพียงพอ กับพื้นที่เพาะปลูก จึงทำให้ศักยภาพการผลิตไม่แน่นอน สำหรับการเกษตรในฤดูแล้งหรือทำนาปรังได้ เนื่องจากระบบการจัดส่งน้ำไปไม่ถึง ทำให้ผลผลิตที่ได้ไม่ดีเท่าที่ควรและหน่วยงานเองขาดงบประมาณที่จะ ดำเนินการให้ประชาชนได้มีน้ำใช้อย่างทัดเทียมกันให้กับประชาชนได้ จึงยังคงเป็นข้อจำกัดและข้อเสียอยู่

3. โอกาส

3.1 ความไม่พร้อมของชุมชนชุมชนยังไม่พัฒนา ซึ่งกลุ่มชุมชนหรือเมืองเหล่านั้นต้องไปแก้ปัญหาหรือ พัฒนาความต้องการพื้นฐานก่อน

3.2 ผลผลิตจากสินค้า OTOP สามารถสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ โดยการจำหน่ายทั้งในพื้นที่ จังหวัดและต่างจังหวัด

3.3 การคมนาคมสะดวกสบายและรวดเร็ว

4. อุปสรรค

4.1 ภาวะเศรษฐกิจมีการชะลอตัวเนื่องจากผลกระทบจากค่าเงินบาทผันผวน

4.2 การขาดการให้องค์กรความรู้เกี่ยวกับเรื่องดินการใช้ดิน ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่น กรมพัฒนา ที่ดินกรมผังเมืองและโยธา

4.3 ความไม่พร้อมของระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

4.4 ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ถูกต้อง

4.5 กฎระเบียบในการดำเนินธุรกิจด้านอาหารมีมากเช่น อ.ย. ของกระทรวงสาธารณสุข

ด้านสังคม

1. จุดแข็ง

1.1 ด้านการศึกษามีโรงเรียนระดับประถมศึกษารวม 3 โรงเรียน มีโรงเรียนมัธยม 2 แห่งในการไป ศึกษาต่อของเด็กในชุมชนระดับมัธยมศึกษาอุดมศึกษา มีความสะดวกเพราะอยู่ในจุดศูนย์กลางที่จะเลือก การศึกษาได้ อินเทอร์เน็ตตำบลอยู่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย

1.2 ด้านสาธารณสุขในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอยมีสถานอนามัยประจำตำบล 1 แห่ง นอกจากนี้ชุมชนมีตัวแทนของกระทรวงสาธารณสุข (อสม.) กระจายไปทุกหมู่บ้าน

1.3 ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดตั้งกลุ่มในการพัฒนาตนเองเช่น มีการตั้งกลุ่มออมทรัพย์ทุกหมู่บ้าน เกิดการรวมกลุ่ม มีร้านค้าชุมชนทุกหมู่บ้าน ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มของชุมชน ถือเป็นชุมชนเข้มแข็ง

2. จุดอ่อน

- 2.1 ประชาชนในชุมชนมีฐานะยากจน มีอาชีพหลักคือเกษตรกรรมเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลเกษตรก็จะว่างงานไม่มีรายได้เกิดการอพยพแรงงานเข้าสู่เมืองหลักหรือเมืองหลวงในจังหวัดดังกล่าว
- 2.2 ป่าไม้เหลือน้อยเพราะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นการปลูกพืชล้มลุก(ข้าว)
- 2.3 มีปัญหาหาเสพติดบ้างแต่ไม่มากยังอยู่ในวิสัยที่จะควบคุมได้

3. โอกาส

- 3.1 การพัฒนาเส้นทางคมนาคมทางบก มีผลต่อการมีรายได้ การมีงานทำ การอยู่ดีมีสุขของคนในชุมชนการพัฒนาเส้นทางคมนาคมจะเป็นประโยชน์ทั้งการขนส่งและการเดินทางอาจเป็นเส้นทางสายธุรกิจต่อไป
- 3.2 แรงงานแฝงในชุมชนหรือผู้ได้รับการศึกษาในทุกระดับทำให้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย

4. ข้อจำกัด

- 4.1 การจ้างแรงงานอาจน้อยลงเพราะเครื่องจักรมาแทนที่
- 4.2 มีผู้จบการศึกษามากขึ้นไม่มีตำแหน่งงานรองรับช่วยลดปัญหาทางเศรษฐกิจทางสังคม

สรุปผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อการประเมินการพัฒนาตำบลโคกมั่งงอย(SWOT)

ปัจจุบัน จุดเด่น ของตำบลก็คือมีความสามารถในด้านผลผลิตทางการเกษตร อันได้แก่ การมีพื้นที่ในการผลิตและมีผลผลิตที่หลากหลาย มีธรรมชาติที่งดงาม

จุดอ่อน ขาดการส่งเสริมในด้านการตลาด ขาดงบประมาณในการจัดหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

โอกาส เป็นหน่วยงานที่มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน มีงบประมาณอยู่ใกล้ชิดประชาชนและปัญหา

จุดเสี่ยง ขาดความร่วมมือขาดแนวร่วม การแตกแยกของการเมืองท้องถิ่นองค์กรมีวิธีการเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มมูลค่าให้มากขึ้นต่อไป โดยการประสานและกำหนดทิศทางการพัฒนา ในการบริหารทรัพยากรเหล่านี้ต่อไป

ปัจจุบัน จุดเด่น การทอผ้าไหม และ หมอนขิดเป็นสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ของจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งสามารถพัฒนาคุณภาพ และการผลิต เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์เป็นสินค้าที่นำรายได้มาสู่ท้องถิ่น และเป็นสถานที่ ที่จำหน่ายสินค้า ซึ่งผลิตภัณฑ์ตำบลสามารถสร้างรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้เป็นอาชีพหลัก

จุดอ่อน ขาดการส่งเสริมในด้านการตลาด ขาดงบประมาณในการจัดหาด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการจัดทำ

โอกาส เป็นหน่วยงานที่มีความเป็นอิสระในการบริหารงานมีงบประมาณอยู่ใกล้ชิดประชาชนและปัญหา

จุดเสี่ยง ขาดความร่วมมือขาดแนวร่วม ขาดความสามัคคี ในการรวมกลุ่ม การแตกแยกของการเมืองท้องถิ่นองค์กรมีวิธีการเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มมูลค่าให้มากขึ้นต่อไป โดยการประสานและกำหนดทิศทางการพัฒนา

โอกาสการพัฒนาในอนาคต

- นโยบายของรัฐบาลการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร
- การท่องเที่ยว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตำบล
- การสร้างการแข่งขันตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด

- กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- การจัดสรรงบประมาณและระยะการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ
- ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจที่ได้รับถ่ายโอน
- มีการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างชาติด้อย่างเสรี ทำให้เกิดปัญหาในการติดต่อสื่อสารและการรับประเพณีนิยมเข้ามาทำให้ประเพณีท้องถิ่นค่อยๆ หายไป

1. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย

" ถิ่นเกษตรก้าวหน้ามุ่งพัฒนาสู่สังคมมีสุข บนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง "

ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย

การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ในช่วงสี่ปี ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาประจำปี พ.ศ. 2561–2565 ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการพัฒนาจะจัดลำดับความสำคัญเป็นลักษณะของประเด็นการพัฒนา โดยดูจากการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการนโยบายและศักยภาพของท้องถิ่น ซึ่งสามารถเรียงลำดับก่อน – หลัง ยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

พันธกิจหลักในตำบลโคกมั่งงอย

ภารกิจที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ การประปา ไฟฟ้า และปรับปรุงแหล่งน้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของประชาชนตามศักยภาพของ อบต. ควบคู่กับการวางผังเมืองที่ดี

ภารกิจที่ 2 สร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง สมดุลและยั่งยืน โดยการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ทั้งอาชีพหลัก อาชีพเสริม และส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ของยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุข จังหวัด

ภารกิจที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบการศึกษาทุกระดับ ทั้ง กีฬา นันทนาการ งานสังคมสงเคราะห์ สวัสดิการ และการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

ภารกิจที่ 4 พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการสภาพแวดล้อม ให้เป็นท้องถิ่นน่าอยู่ ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงเกษตรอินทรีย์ และพืชผักปลอดสารพิษรวมถึงบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย

ภารกิจที่ 5 ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา สาธารณสุข เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนพร้อมทั้งอนุรักษ์และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาอันดีงามภายในท้องถิ่น

ภารกิจที่ 6 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เน้นการมีส่วนร่วมและความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชน เอกชน ตลอดจนเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้พร้อมรองรับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่จากหน่วยงานส่วนกลาง

จุดมุ่งหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

1. การคมนาคมสะดวก
2. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพียงพอและทั่วถึง
3. การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ตามแนวธรรมาภิบาล
4. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
5. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
6. ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี
7. ประชาชนมีสุขภาพ อยู่ดีมีสุข

8. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิดมลพิษและมีความยั่งยืน
9. ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
10. ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุได้รับการดูแลและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
11. พัฒนาเกษตรกรรมแบบยั่งยืน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาขีดความสามารถด้านการผลิตผลผลิตทางการเกษตร ให้มีคุณภาพ
เป้าประสงค์**

1. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร และการแปรรูปทางการเกษตร
2. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

1. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น
2. จำนวนกลุ่มอาชีพและการมีทักษะเพิ่มขึ้นทุกปี

กลยุทธ์และแนวทางพัฒนา

1. พัฒนาการผลิตสินค้าทางการเกษตร
2. การเสริมสร้างอาชีพในชุมชนให้มีรายได้ที่มั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
3. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐานเพื่อเข้าสู่แหล่งผลิตและออกสู่ตลาด
4. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
เป้าประสงค์**

1. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก
2. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
3. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

1. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนนทางระบายน้ำมีเส้นทางเพิ่มขึ้นทุกปี
2. จำนวนขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะและมีใช้ครบทุกครัวเรือน
3. จำนวนระยะทางและประชาชนมีประปาใช้ทุกครัวเรือน

กลยุทธ์และแนวทางพัฒนา

1. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม
2. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาการระบายน้ำ
3. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา การประปา ไฟฟ้าและสาธารณูปโภคอื่น
4. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
เป้าประสงค์**

1. ดัชนีมวลรวมความสุขของประชาชนเพิ่มขึ้น
2. ประชาชนและชุมชนเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
3. สังคม ชุมชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

1. ร้อยละประชากรก่อนวัยเรียนได้รับการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพได้มาตรฐาน
2. ร้อยละของประชากรมีหลักประกันสุขภาพที่ดีมีมาตรฐานและทั่วถึง
3. จำนวนชุมชนที่ดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มสูงขึ้น
4. จำนวนผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสได้รับการสงเคราะห์และดูแลเพิ่มขึ้น
5. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอุบัติเหตุภัยธรรมชาติและทางไกลสิ่งเสพติดและอบายมุข

กลยุทธ์และแนวทางพัฒนา

1. พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
2. การพัฒนาการศึกษา
3. การพัฒนาสาธารณสุข
4. การรักษาความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

1. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมดูแลฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
2. ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและระบบการบำบัดน้ำเสีย

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

1. จำนวนชุมชนที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดีมีการดูแลต้นไม้และพัฒนาแหล่งน้ำเพิ่มขึ้น
2. มีการปลูกป่าทดแทน มีการพัฒนาแหล่งน้ำ และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมร่วมกัน
3. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ให้การบริการลดน้อยลง

กลยุทธ์และแนวทางพัฒนา

1. การอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

1. การปลูกจิตสำนึกและกระตุ้นให้คนในชุมชน/ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการฟื้นฟูเผยแพร่และสืบสานคุณค่าความหลากหลายของวัฒนธรรมที่เป็นวิถีชีวิต ประเพณี ค่านิยมที่ดีงามภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

1. เด็กและเยาวชนได้ปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีงาม

กลยุทธ์และแนวทางพัฒนา

1. สนับสนุนและส่งเสริมอนุรักษ์และสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. ส่งเสริมสนับสนุนภาคีเครือข่ายด้านศิลปวัฒนธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการองค์กรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

1. ส่งเสริมความเข้าใจของประชาชนให้เกิดความสมัคสมานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
2. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ระบบราชการมีความโปร่งใส ระบบงานยุติธรรม มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
3. หน่วยงานของรัฐสามารถอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชน รวมทั้งยกระดับคุณภาพมาตรฐาน และธรรมาภิบาลเป็นที่ยอมรับของประชาชน

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

1. หน่วยงานมีการปรับปรุงรูปแบบการให้บริการประชาชนอำนวยความสะดวก ลดขั้นตอนการทำงาน และนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการให้บริการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน
2. ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐได้มีการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ศักยภาพ ทักษะ และจิตสำนึกที่เอื้อต่อการบริการประชาชน เพิ่มขึ้น
3. สร้างจิตสำนึกค่านิยม จรรยาบรรณ ของข้าราชการ ในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม ตลอดจนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการอย่างต่อเนื่อง
4. สัดส่วนร้อยละที่เพิ่มขึ้นจากแผนพัฒนาหมู่บ้านและของปัญหาความต้องการของประชาชน ได้รับการแก้ไขและตรงกับความต้องการของชุมชน
5. สร้างความโปร่งใสของการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐทุกระดับโดยการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนมีโอกาสรับรู้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการผ่านสื่อช่องทางต่างๆ เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์และแนวทางพัฒนา

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
2. พัฒนาคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐแก่ ประชาชน
3. ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนา ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่ระบบที่เป็นสากลและมีประสิทธิภาพ

2. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องนโยบายองค์การบริหารส่วนตำบลโคกม่วง

1. นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

1.1 ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสียดินในพื้นที่ โดยระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วน สนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้วิถีของชุมชนในการป้องกัน แก้ไขปัญหา บำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดและส่งเสริมให้กลับเข้าสู่ชุมชนอย่างสมศักดิ์ศรี

1.2 ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการดำรงชีพที่เหมาะสม มีที่อยู่อาศัยตามสถานะภาพ

1.3 ส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้จากการจ้างงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ในส่วนของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการแก้ไขปัญหาความยากจน

1.4 สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมและการดำเนินงานของคณะกรรมการ กลุ่ม องค์กร ชมรม ของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี เพื่อสร้างสรรค์สังคม รวมถึงการใช้แนวทางครอบครัวเข้มแข็งในการแก้ไขปัญหาสังคม

1.5 สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการจัดสรรเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ให้มีความครอบคลุม เสมอภาค

2.นโยบายการศึกษา

2.1 พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนในเขตพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเหมาะสม สนับสนุนแนวทางการศึกษานอกระบบและส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.2 สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรืออยู่ในสภาวะยากลำบาก ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษา

3.นโยบายศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

3.1 อุปถัมภ์ ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจและนำหลักของศาสนา มาใช้ในชีวิตประจำวัน

3.2 พัฒนา สืบสานงานประเพณี วัฒนธรรม วิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น การนันทนาการ และสนับสนุนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมทุกระดับ

4.นโยบายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปลูกป่า กำหนดให้มีการบำรุงรักษาอย่างเหมาะสม พื้นที่สภาพป่าเสื่อมโทรม ใช้มาตรการทางสังคมและกฎหมายกับผู้บุกรุกทำลายป่าไม้

4.2 อนุรักษ์ทรัพยากรดินและป่าไม้ ยุติการเผาไร่และการทำลายหน้าดิน ลดการใช้สารเคมีเพื่อการเกษตร พัฒนาสภาพดินและการชะล้างทำลายดิน โดยการปลูกหญ้าแฝกตามแนวพระราชดำริ

4.3 จัดหาสถานที่และวิธีการกำจัดขยะมูลฝอยโดยวิธีการที่เหมาะสม ไม่ทำลายสภาพแวดล้อม

5.นโยบายการบริหารจัดการที่ดี

5.1 นำหลักธรรมาภิบาล อันประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกม่วงอยรวมถึงจัดตั้งหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบในเขตพื้นที่เพื่อรองรับเป็นศูนย์เรียนรู้ภายในตำบลและผู้สนใจทั่วไป

5.2 จัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของประชาชนกระจายงบประมาณให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ และครบถ้วนตามภารกิจอำนาจหน้าที่ บนพื้นฐานของการจัดสรรงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพ

5.3 สนับสนุนส่งเสริมแนวทางและการดำเนินงานตามมาตรการประหยัดพลังงานและการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานขององค์กร ส่งเสริมการเป็นองค์กรและชุมชนแห่งการเรียนรู้

5.5 ให้ประชาชนเข้าถึงและใช้ระบบอินเทอร์เน็ตได้อย่างสะดวก

5.6 ปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพระบบการจัดเก็บภาษีให้มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการจัดทำระบบแผนที่ภาษี

5.7 สนับสนุนส่งเสริมแนวทางการปกครองท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตย เทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ สร้างเสริมความรัก ความสามัคคีในชุมชน สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานผ่านกระบวนการประชาคม เกี่ยวกับการวางแผนพัฒนา การดำเนินกิจกรรม การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

5.8 ปรับปรุงการให้บริการประชาชน โดยในรูปแบบและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อลดภาระและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

5.9 พัฒนาระบบงานและสมรรถนะของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการ เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ กำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาผลงาน และการบริการประชาชน เพื่อให้เป็นหน่วยงานที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจของประชาชน

6.นโยบายการพัฒนาสุขภาพของประชาชน

6.1 สนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดการสาธารณสุขที่เหมาะสม การเข้าถึงการบริการด้านการรักษาพยาบาลอย่างสะดวก รวดเร็ว การฟื้นฟูสุขภาพ การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสู่ความเสี่ยงต่อสุขภาพ มีระบบเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรค การแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุจากการจราจร และสนับสนุนหน่วยงาน องค์กรภาคประชาชน ให้มีส่วนร่วมดำเนินงาน

6.2 ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับออกกำลังกาย เล่นกีฬา เพื่อสร้างเสริมสุขภาพที่แข็งแรง เพิ่มทักษะทางด้านการแข่งขันและการกีฬา ส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์เพื่อหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด จัดให้มีสวนสุขภาพเฉลิมพระเกียรติในระดับตำบล เพื่อเป็นสถานที่จัดแข่งขันกีฬาและการออกกำลังกาย

7.นโยบายโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณูปโภค

7.1 พัฒนาเส้นทางคมนาคมสำหรับการสัญจรไปมา และการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว

7.2 จัดให้มีแสงสว่างเพื่อการดำรงชีพ การประกอบอาชีพ การเกษตรกรรม ความสะดวกและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

7.3 สร้าง ซ่อม บำรุงรักษา แหล่งน้ำทางธรรมชาติและที่จัดสร้างขึ้น เพื่อให้มีน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภค และการเกษตรกรรมอย่างทั่วถึง

8.นโยบายส่งเสริมอาชีพและการเกษตรกรรม

8.1 สนับสนุนส่งเสริมแนวทางการดำเนินงานตามโครงการ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิต เข้าถึงแหล่งความรู้ แหล่งเงินทุน การบริหารจัดการและการตลาด

8.2 พัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติ ให้สามารถจัดเก็บและใช้น้ำสำหรับการเกษตรกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

8.3 เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ลดต้นทุน มีระบบป้องกันและควบคุมการระบาดของโรค และศัตรูทางการเกษตรกรรม ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมการแปรรูปสินค้าเกษตร อาทิเช่น การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการผลิต และคัดแยกเมล็ดพันธุ์ข้าวพันธุ์ดีไว้ใช้ในชุมชน และการค้า

8.4 ส่งเสริมการทำเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่ เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ระบบเกษตรอินทรีย์ เกษตรผสมผสาน โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินงาน และการดำเนินชีวิต

8.5 ส่งเสริมและสร้างกลุ่มอาชีพให้มีความหลากหลาย เกิดความมั่นคงในรายได้

5. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ซึ่งประชาชนในชุมชนต้องให้ความร่วมมือในการเสนอ ปัญหา กำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันทำงานและร่วมกันรับผิดชอบ นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วน ตำบลโคกมั่งงอย ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ในด้านการ พัฒนาอาชีพจะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองและเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามแนวพระราชดำริ

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการ ของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

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) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา 16 (4))
- (6) การสาธารณสุขการ (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) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))

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) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (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 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี 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 1 สำนัก 6 กอง ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาและวัฒนธรรม กองส่งเสริมการเกษตร กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 42 อัตรา มีคนครองจำนวน 41 อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล 19 อัตรา ว่าง 1 อัตรา พนักงานครู 8 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 13 อัตรา มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย เพื่อให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภารกิจที่ต้องรับผิดชอบในด้านต่างเหมาะสมดั่งนั้น ซึ่งได้เปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบล ข้างเคียงที่มีงบประมาณและภารกิจใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ต้องรับผิดชอบในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ตามรายละเอียดดังนี้

อบต.โคกมั่งงอย พื้นที่ 61.755 ตารางกิโลเมตร / 38,596 ไร่ จำนวนประชากร 6,709 คน จำนวน 13 หมู่บ้าน ส่วนราชการ 7 ส่วนราชการ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 50,351,000 บาท จำนวนพนักงานส่วนตำบล 28 อัตรา พนักงานจ้าง 14 อัตรา

อบต.บ้านโสก พื้นที่ 52.433 ตารางกิโลเมตร/ 37,277 ไร่ จำนวนประชากร 7,047 คนจำนวน 14 หมู่บ้าน ส่วนราชการ 4 ส่วนราชการ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 51,229,536 บาท จำนวนพนักงานส่วนตำบล 20 อัตรา พนักงานจ้าง 31 อัตรา ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา

อบต.ห้วยไร่ พื้นที่ 73,125 ไร่ จำนวนประชากร 5,582 คน จำนวนครัวเรือน 1,851 ครัวเรือน จำนวน 14 หมู่บ้าน ส่วนราชการ 7 ส่วนราชการ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 35,000,000 บาท พนักงานส่วนตำบล 17 อัตรา พนักงานจ้าง 14 อัตรา ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ประกอบกับภารกิจอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น จึงกำหนดโครงสร้าง ตามแบบอัตรากำลังใหม่ เป็น 1 สำนัก 6 กอง ราชการ คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กรการวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ

อุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไม่ยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแล้วล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน ได้แก่

1.1 S หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

2. ปัจจัยภายนอก ได้แก่

2.1 O หมายถึง โอกาส เป็นผลมาจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T หมายถึง เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องและพยายามจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S 1.มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. 2.มีอายุเฉลี่ย 25 – 45 ปี เป็นวัยทำงาน 3.มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4.มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5.เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวรู้พื้นที่ โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W 1.บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2.ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O 1.มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2.มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา 3.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T 1.ส่วนมากมีเงินเดือน รายได้ไม่เพียงพอ 2.ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3.พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4.มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง S</u> 1.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2.การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 4.มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5.ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ 6.ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน W</u> 1.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2.พื้นที่พัฒนามากว้างปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3.อาคารสำนักงานคับแคบ
<u>โอกาส O</u> 1.ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. 2.มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3.บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี 4.บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี/ปริญญโท 5.ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด T</u> 1.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. 3.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน 1 สำนัก 6 กอง ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1.6 งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงานฯลฯ ฯ 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 ฯ	1.6 งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ฯ ล ฯ 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 ฯ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
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 ฯ 4.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุข) 4.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการอาหาร - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม 4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	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 ฯ 4.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุข) 4.1 งานอนามัยและควบคุมจัดการสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการอาหาร - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม 4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
4.3 งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ ฯ ล ฯ 5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) 5.1งานบริหารการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล 5.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานส่งเสริมศาสนา - ศูนย์วัฒนธรรม 6.กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) 6.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ 6.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานข้อมูล - งานส่งเสริมสุขภาพ	4.3 งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ ฯ ล ฯ 5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา) 5.1งานบริหารการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล 5.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานส่งเสริมศาสนา - ศูนย์วัฒนธรรม 6. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) 6.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ 6.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานข้อมูล - งานส่งเสริมสุขภาพ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
6.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพฯ ล ฯ 7. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) 7.1งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร 7.2 งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด	6.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพฯ ล ฯ 7. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) 7.1งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานอนุรักษ์พันธุกรรม 7.2 งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานสวนสาธารณะ	

8.2 การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ดังนี้

1. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย
ปริมาณงานต่อปี 196,970/82,800 (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)
จำนวนที่ต้องการ 2.37
- ปริมาณงานต่อปี 1,168,099 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 14.10
2. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย
- ปริมาณงานต่อปี 768,390 / 9,28
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 9.13
3. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย
- ปริมาณงานต่อปี 385,100/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 4.65
4. กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม
- ปริมาณงานต่อปี 1,272,789 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 15.73
5. กองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย
- ปริมาณงานต่อปี 303,740 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 3.69
6. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ปริมาณงานต่อปี 422,830 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 5.10
7. กองสวัสดิการสังคม
- ปริมาณงานต่อปี 405,240 / 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 4.89

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลละหานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(ระดับกลาง) นักบริหารงานท้องถิ่น (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (ระดับต้น) นักบริหารงานทั่วไป (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	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก) (10-3-01-3810-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-10-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.จพง.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
แม่บ้าน (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (ระดับต้น) นักบริหารงานการคลัง (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-04-4101-002)	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) (10-3-04-4201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราเก่า ดั้งเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองคลัง								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (10-3-04-4204-001) (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (ระดับต้น) นักบริหารงานช่าง (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง) (10-3-05-4706-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(ระดับต้น) นักบริหารงานสาธารณสุข (10-3-06-2104-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก/ชก) (10-3-06-3606-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(ระดับต้น) นักบริหารงานการศึกษา (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกมั่งงอย								
ครู 10-3-08-6600-163	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู 10-3-08-6600-165	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	งบ อบต.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระแก้วหนองโน								
ครู 10-3-08-6600-164	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู 10-3-08-6600-166	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู 10-3-08-6600-167	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดหนองบัวลอย								
ครู 10-3-08-6600-168	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู 10-3-08-6600-169	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู 10-3-08-6600-170	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (ระดับต้น) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองส่งเสริมการเกษตร								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร(ระดับต้น) นักบริหารงานการเกษตร 10-3-14-2109-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
คนสวน (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	42	41	41	41	-1	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3ปี (2564 - 2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	1	1	1	-	-	-	ยุบเลิก
สำนักปลัด	10	10	10	10	-	-	-	
กองคลัง	7	6	6	6	-1	-	-	
กองช่าง	4	4	4	4	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	3	3	3	3	-	-	-	
กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม	11	11	11	11	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	3	3	3	3	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร	3	3	3	3	-	-	-	
รวม	42	41	41	41	-1	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

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

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	519,600	168,000	1	1	1	-	-	-	19,560	19,560	19,680	539,160	558,720	578,400	43,300
	สำนักปลัด																		
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	376,080	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	31,340
3	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	317,520		1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	26,460
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	362,640		1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	30,220
5	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	1	1	249,240		1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	20,770
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	254,280		1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	10,800	264,480	275,040	285,840	21,190
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	217,800		1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	226,560	235,680	245,160	18,150
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ		1	1	144,480		1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,360	156,480	162,840	12,040
9	พนักงานขับรถยนต์		1	1	173,040		1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	14,420
10	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		1	1	149,160		1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,160	161,400	167,880	12,430
11	แม่บ้าน		1	1	112,800		1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400
	กองคลัง																		
12	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	448,920	462,240	475,560	36,310
13	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	1	1	269,880		1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	11,040	280,440	291,240	302,280	22,490

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2563	
14	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	269,880		1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	11,040	280,440	291,240	302,280	22,490
15	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	1	1	349,960		1	1	1	-	-	-	9,360	9,960	10,200	244,320	254,280	264,480	19,580
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
16	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		1	1	180,000		1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	15,000
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	138,000		1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
	กองช่าง																		
18	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	33,560
19	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	307,920		1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160	25,660
20	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	1	1	194,280		1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,060	203,040	212,280	221,340	16,190
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
21	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	144,480		1	1	1	-	-	-	5880	6120	6360	150360	156480	162840	12040
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
22	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	1	356,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680
23	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	1	1	180,720		1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	15,060
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		1	1	184,320		1	1	1	-	-	-	7,440	7,680	8,040	191,760	199,440	207,480	15,360
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
25	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	404,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	33,562
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกมั่งงอย																		
26	ครู		1	1			1	1	1	-	-	-							เงินอุดหนุน
27	ครู		1	1			1	1	1	-	-	-							เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
28	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	151,920		1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,040	164,400	171,000	12,660

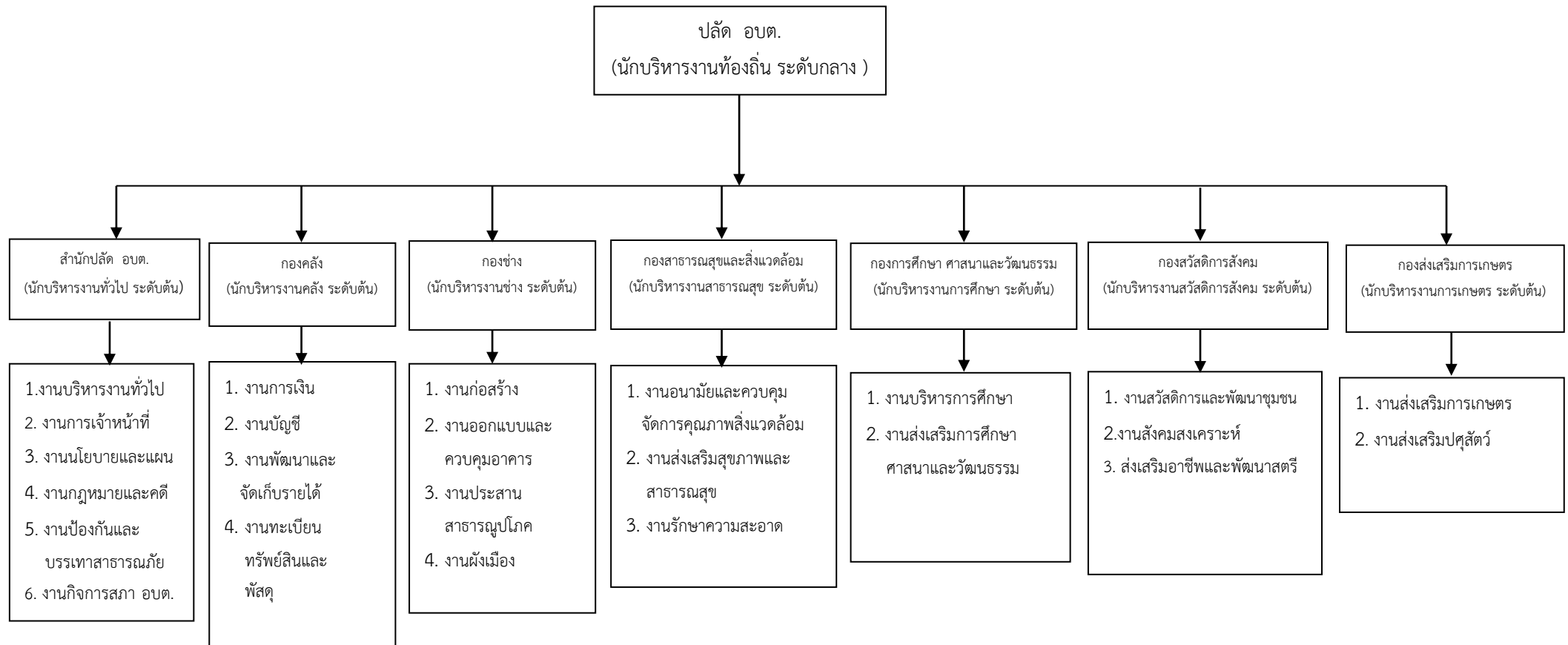
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชั่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระแก้วหนองโน																		
29	ครู		1	1			1	1	1	-	-	-							เงินอุดหนุน
30	ครู		1	1			1	1	1	-	-	-							เงินอุดหนุน
31	ครู		1	1			1	1	1	-	-	-							เงินอุดหนุน
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดหนองบัวลอย																		
32	ครู		1	1			1	1	1	-	-	-							เงินอุดหนุน
33	ครู		1	1			1	1	1	-	-	-							เงินอุดหนุน
34	ครู		1	1			1	1	1	-	-	-							เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	197,720		1	1	1	-	-	-	7,800	8,040	8,400	200,520	208,560	216,960	16,060
	กองสวัสดิการสังคม																		
36	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	356,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680
37	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	1	344,280		1	1	1	-	-	-	10,560	14,640	13,080	354,840	369,480	382,560	28,690
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	163,200		1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	169,800	176,640	183,720	13,600
	กองส่งเสริมการเกษตร																		
39	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นัก บริหารงานการเกษตร)	ต้น	1	1	362,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	30,220
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
40	คนสวน		1	1	156,480		1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	162,840	169,440	176,280	13,040
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
41	คนงานทั่วไป		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
(4)	รวม		41	41	8,413,800	462,000	41	41	41	-	-	-	312,960	321,360	325,260	8,726,760	9,048,120	9,373,380	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น15%															1,309,014	1,357,218	1,406,007	
(6)	รวมเป็นเงินค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															10,012,734	10,381,458	10,754,547	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่ม 5%)																		
(7)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															18.93	18.70	18.45	

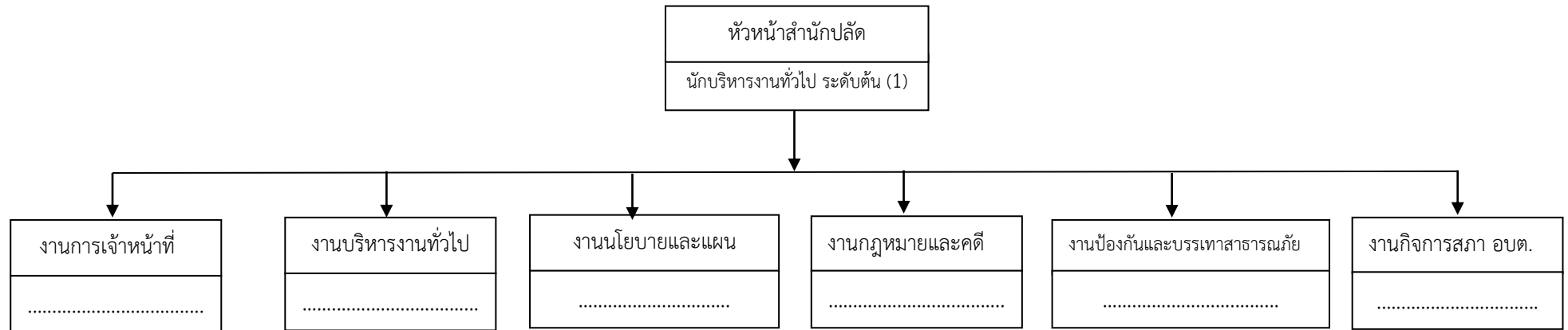
งบประมาณ 2564 =52,868,550
2565 =55,511,978
2566 =58,287,577

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย



โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (1)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (1)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (1)

นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ (1)

ผ.ช.จพ.ง. ธุรการ (พจ./ภารกิจ (1))

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

พนักงานขับรถยนต์ (พจ./ภารกิจ (1))

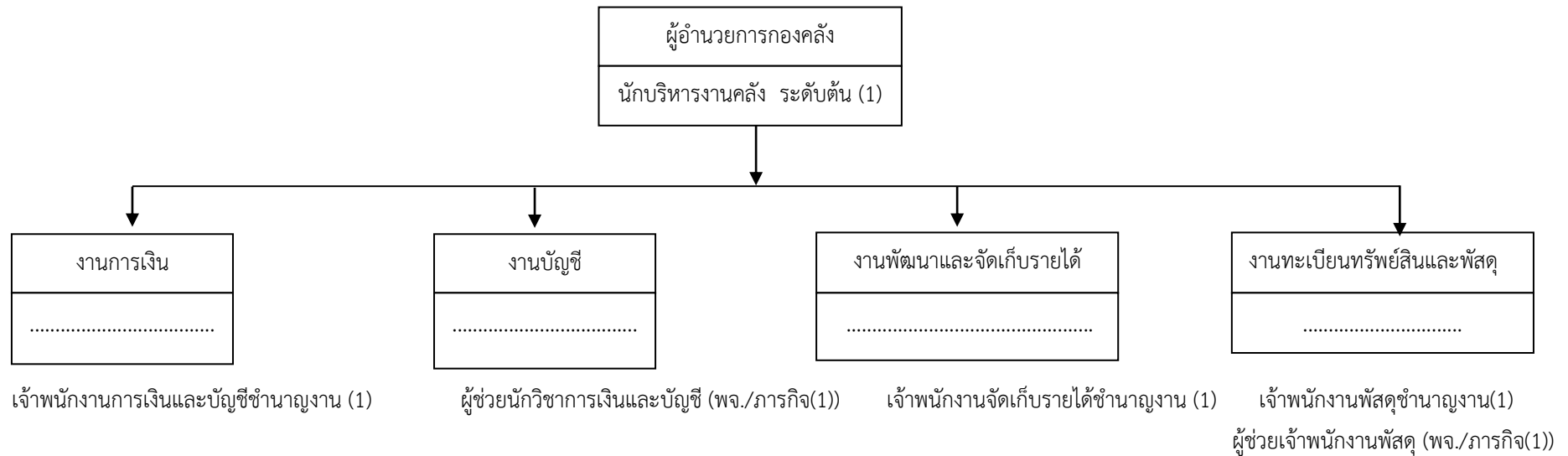
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (พจ./ภารกิจ(1))

แม่บ้าน(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	-	-	5	-

- ปัจจุบันสำนักปลัดมีกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด 5 ตำแหน่ง บรรจุไปแล้ว 5 ตำแหน่ง ว่าง - ตำแหน่ง , พนักงานจ้างตามภารกิจมี 5 ตำแหน่ง บรรจุแล้ว 5 ตำแหน่ง , พนักงานจ้างทั่วไปมี - ตำแหน่ง (กำหนดเพิ่ม 1ตำแหน่ง)

โครงสร้างกองคลัง

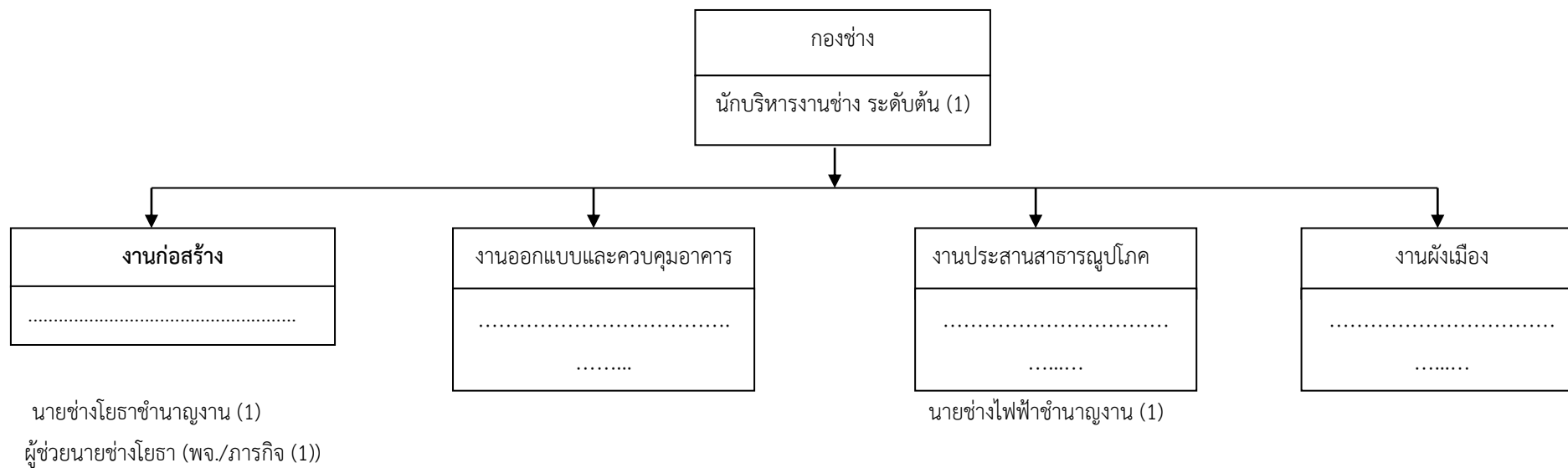


ประเภท	อำนาจการ สูง	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชก.	ปก.	อาวุ โส	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	-	3	-	2	-

- กองคลังมีกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด 4 ตำแหน่ง บรรจุไปแล้ว 4 ตำแหน่ง ว่าง - ตำแหน่ง
- กรอบพนักงานจ้างตามภารกิจมี 2 ตำแหน่ง บรรจุแล้ว 2 ตำแหน่ง , พนักงานจ้างทั่วไปมี - ตำแหน่ง

โครงสร้างกองช่าง

46

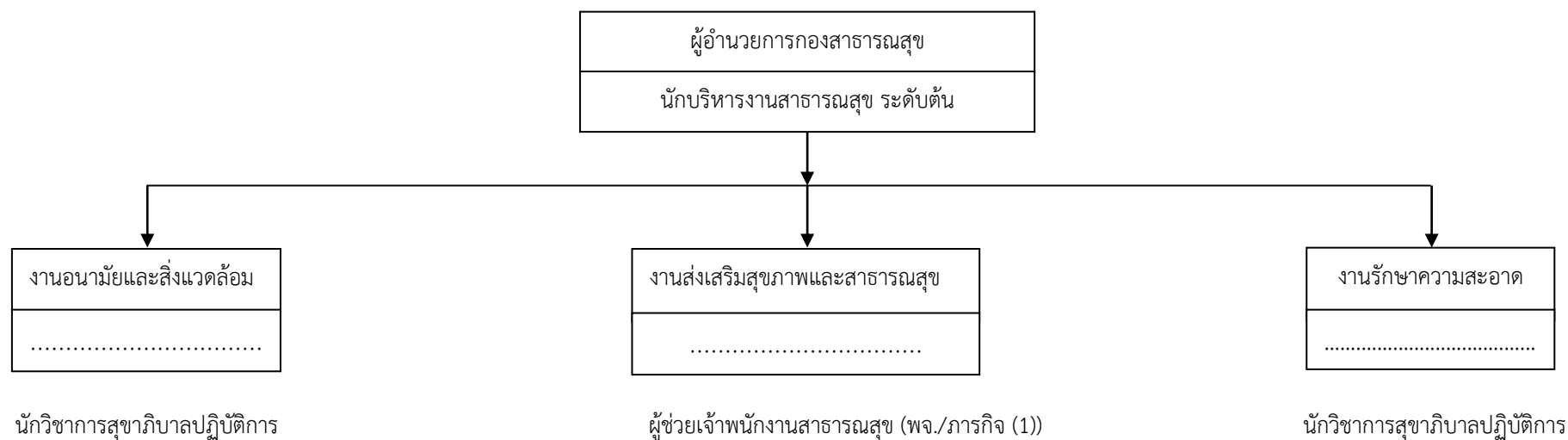


ประเภท	อำนาจการ สูง	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชก.	ปก.	อาวุ โส	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	-	2	-	1	-

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

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

47

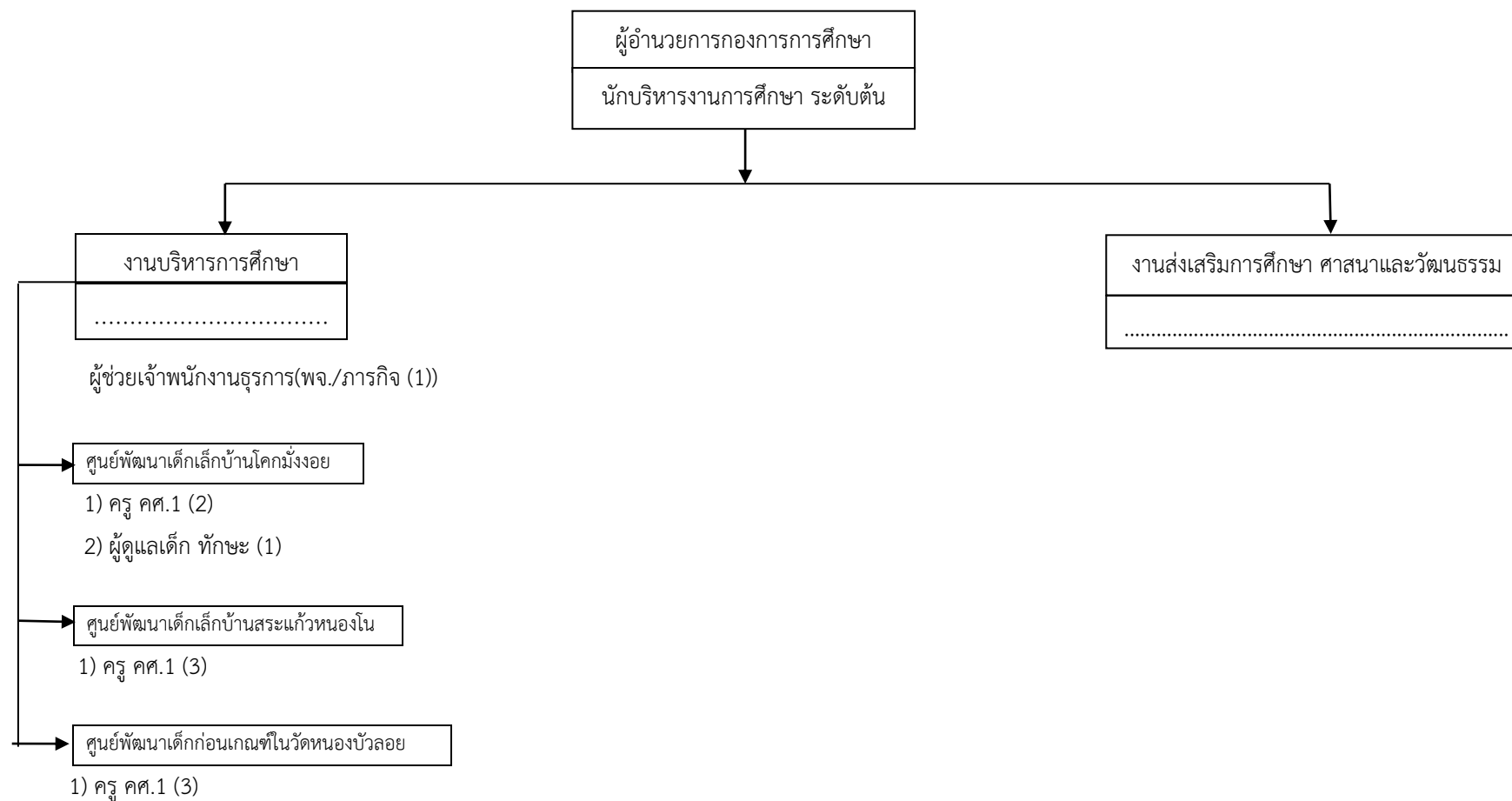


ประเภท	อำนาจ การสูง	อำนาจ การกลาง	อำนาจ การต้น	ชก.	ปก.	อาวุ โส	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ชั่วคราว
จำนวน	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด 2 ตำแหน่ง บรรจุไปแล้ว 2 ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 ตำแหน่ง บรรจุแล้ว 1 ตำแหน่ง , พนักงานจ้างทั่วไปมี - ตำแหน่ง

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

48

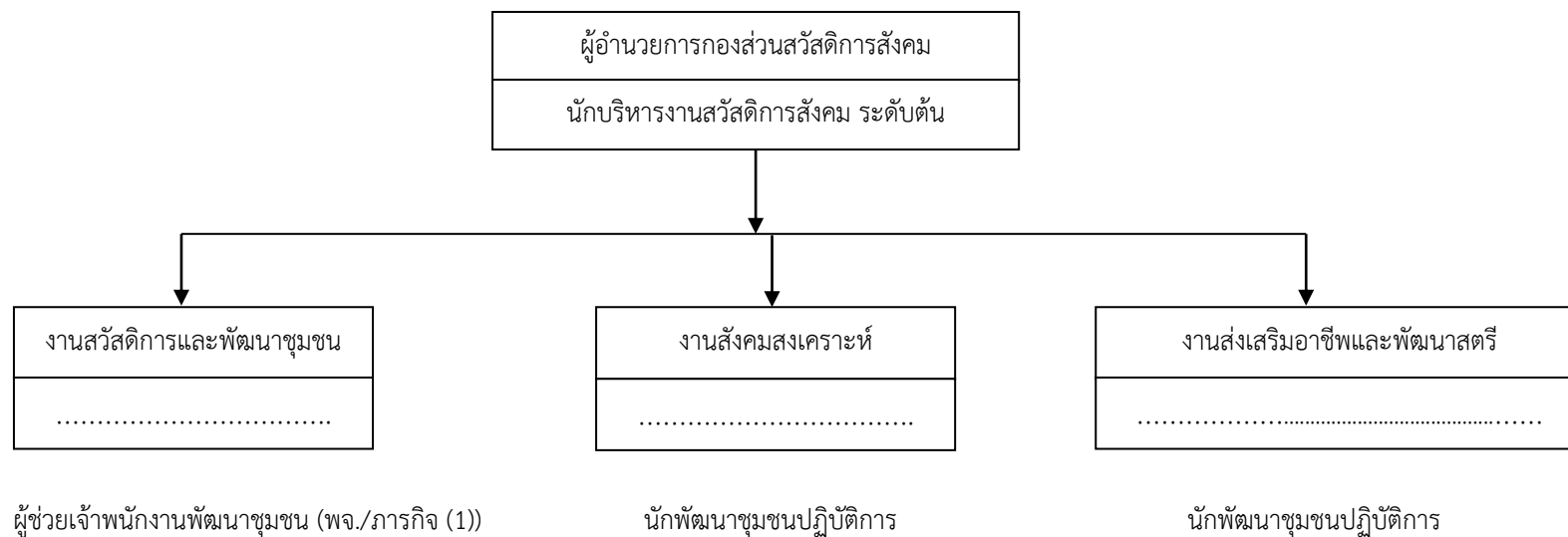


ประเภท	ผู้อำนวยการ สูง	ผู้อำนวยการ กลาง	ผู้อำนวยการ ต้น	พนักงาน ครู	ชก.	ปก.	อาวุ โส	ชง.	ปง.	ลูกจ้าง ชั่วคราว	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	8	-	-	-	-	-	-	2	-

- 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

49

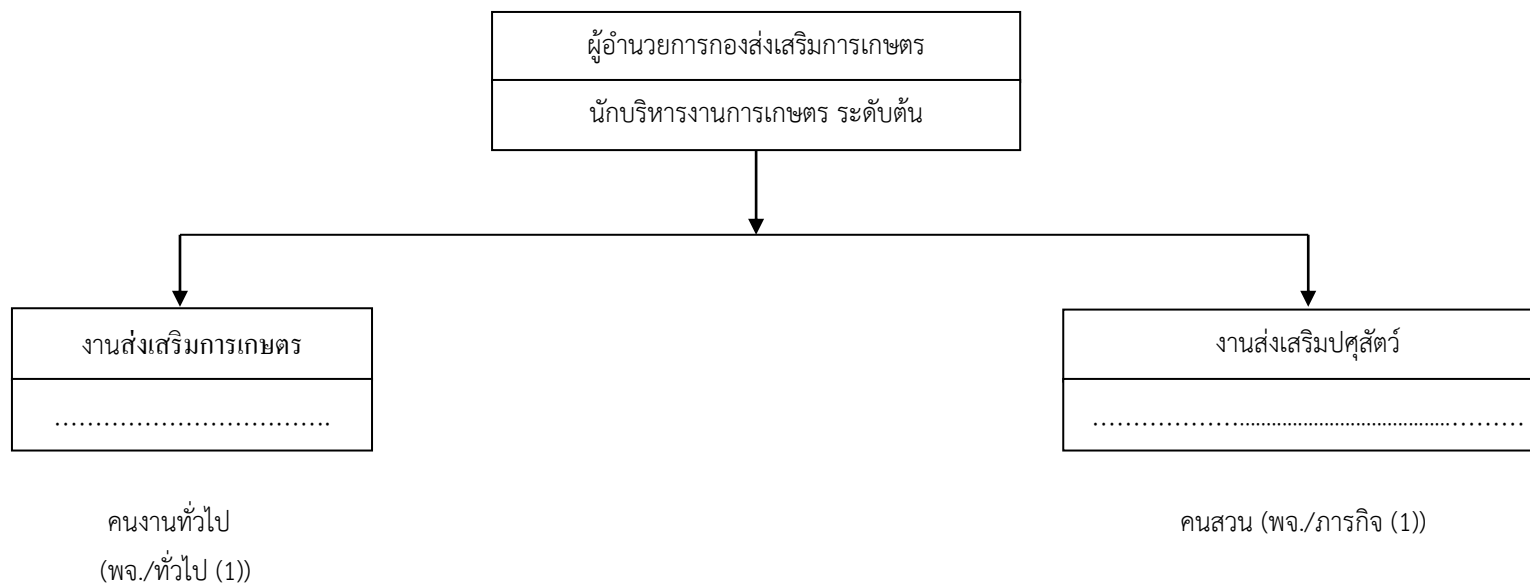


ประเภท	อำนวยการ สูง	อำนวยการ กลาง	อำนวยการ ต้น	ชก.	ปก.	อาวุ โส	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	1	-	-	-	-	1	-

- กองสวัสดิการสังคม มีกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด 2 ตำแหน่ง บรรจุไปแล้ว 2 ตำแหน่ง ว่าง - ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 ตำแหน่ง บรรจุแล้ว 1 ตำแหน่ง , พนักงานจ้างทั่วไป - ตำแหน่ง ว่าง - ตำแหน่ง

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร

50



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			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
1	นายรัฐชิต เจริญเกียรติ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	519,600 43,300x12	84,000 7,000x12	84,000 7,000x12	687,600
สำนักปลัด												
2	นางจิรวรรณ สีภูหล้า	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	376,080 31,340x12	42,000 3,500 x12	-	418,080
3	นายอภิชาติ มาชัยภูมิ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	317,520 26,460x12	-	-	317,520
4	นายณัฐพงษ์ อุดมทรัพย์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	362,640 30,220x12	-	-	362,640
5	นายอภิรัตน์ คุณปทุม	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	249,240 20,770x12	-	-	249,240
6	นางเอมอร สนิทไทย	การบัญชี	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	254,280 21,190x12	-	-	254,280
พนักงานจ้าง												
7	นางชิตชวรรณ นวนศรี	การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	217,800 18,150x12	-	-	217,800
8	นายปิยะณัฐ ทวีทรัพย์	ไฟฟ้ากำลัง	-	ผ.จ.พ. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผ.จ.พ. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	144,480 (12,040x12)	-	-	144,480
9	นายอดุลย์ ทวีเงิน	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	173,040 14,420x12	-	-	173,040
10	นายสมานมิตร กองกุล	ทักษะ	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	149,160 12,430x12	-	-	149,160

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
11	นางวาสนา สนิทไทย	ทักษะ	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	112,800 9,400x12	-	-	112,800
	กองคลัง											
12	นางสาววาสนา ทับทิม	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	10-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง	ต้น	435,720 36,310x12	42,000	-	477,720
13	น.ส.ภัคศุภางค์ คาคสนิท	ปวส.(บัญชี)	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง.	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง.	269,880 22,490x12	-	-	269,880
14	นางสาวเพ็ญพิศ จอกแก้ว	บัญชีบัณฑิต	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	269,880 22,490x12	-	-	269,880
15	นางหทัย ประสานศักดิ์	ปวส.(การบัญชี)	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง.	234,960 19,580x12	-	-	234,960
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
16	น.ส.ภมรรัตน์ พงษ์ลิขิตตานนท์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.นวก.การเงินและ บัญชี	-	-	ผช.นวก.การเงินและ บัญชี	-	180,000 15,000x12	-	-	180,000
17	น.ส.วิชุดา ทองดี	การบัญชี	-	ผช.จพง. พัสดุ	-	-	ผช.จพง. พัสดุ	-	138,000 11,500x12	-	-	138,000
	กองช่าง											
18	นายชัยยัณต์ ไพศาลฤทธิ์	วิศวกรรมโยธา	10-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	402,720 33,560x12	42,000	-	444,720
19	นายนครินทร์ สิริณพบูรณ์	เทคโนโลยี อุตสาหกรรม	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	307,920 25,660x12	-	-	307,920
20	นายสุรศักดิ์ ฐานพิมพ์	ไฟฟ้ากำลัง	10-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	10-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	194,280 16,190x12	-	-	194,280

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
21	นายศุภชัย โชคศิริ	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	144,480 12,040x12	-	-	144,480
	กองสาธารณสุข ฯ											
22	นางธนพันธ์ สนิทไทย	ครุศาสตร์(สุขศึกษา)	10-3-06-2104-001	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	10-3-06-2104-001	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	356,160 29,680x12	42,000	-	398,160
23	นางพิณิตตา อินตะเกตุ	วิศวกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต	10-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	10-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	180,720 15,060x12	-	-	180,720
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
24	นางสาวพรสุดา ต่อชีพ	สาธารณสุขศาสตร์	-	ผ.ช.จพง.สาธารณสุข	-	-	ผ.ช.จพง.สาธารณสุข	-	184,320 15,360x12	-	-	184,320
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
25	น.ส.อรอุมา ลินสู่	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	402,720 33,560	42,000	-	444,720
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกม่วงน้อย											
26	นางพรภนา หิริธูคำ	ครุศาสตรบัณฑิต	103086600163	ครู	-	103086600163	ครู	-	317,760 26,480x12	-	-	317,760
27	นางชัญญาพร ตอพล	ครุศาสตรบัณฑิต	103086600165	ครู	-	103086600165	ครู	-	260,400 21,700x12	-	-	260,400

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
28	นางวาวสนา ต่อชีพ	เกษตรทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	151,920 12,660x12	-	-	151,920
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน-สระแก้วโน											
29	นางรุ่งกัลยา หิรัญคำ	ครุศาสตรบัณฑิต	103086600164	ครู	-	103086600164	ครู	-	318,480 26,540x12	-	-	318,480
30	นางเรณู พิจิตร	ครุศาสตรบัณฑิต	103086600166	ครู	-	103086600166	ครู	-	261,840 21,820x12	-	-	261,840
31	นางรัชณี รอยยุทธ	ครุศาสตรบัณฑิต	103086600167	ครู	-	103086600167	ครู	-	261,840 21,820x12	-	-	261,840
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ ในวัดหนองบัวลอย											
32	นางปรีชาดิ หงส์วิเศษ	ครุศาสตรบัณฑิต	103086600168	ครู	-	103086600168	ครู	-	260,400 21,700x12	-	-	260,400
33	นางรินนา สาบุตรดี	ครุศาสตรบัณฑิต	103086600169	ครู	-	103086600169	ครู	-	261,840 21,820x12	-	-	261,840
34	นางกนกแก้ว มาฆะเซ็นต์	ครุศาสตรบัณฑิต	103086600170	ครู	-	103086600170	ครู	-	260,400 21,700x12	-	-	260,400
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
35	น.ส.สาวิตรี ญาติปลื้ม	การตลาด	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	192,720 16,060x12	-	-	192,720

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองสวัสดิการ											
36	นางสุพัตรา ทองจำรูญ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	10-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	356,160 29,680x12	42,000	-	398,160
37	นางจิราพร ดีบ้านโสภ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	344,280 28,690x12	-	-	344,280
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
38	นายภิญโญ หิรัญคำ	ปวส.	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	163,200 13,600x12	-	-	163,200
	กองส่งเสริมการเกษตร											
39	นางสาวบุหงา พิจิตร	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	10-3-14-2109-001	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	10-3-14-2109-001	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	362,640 30,220x12	42,000	-	404,640
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
40	นายชานนท์ วงษ์จันทร์	ทักษะ	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	156,480 13,040x12	-	-	156,480
	พนักงานจ้างทั่วไป											
41	นายประวิทย์ ประยูรหาญ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 9,000x12	-	-	108,000

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกม่วงอย กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มี โอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้าน การบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกม่วงอย จึงจำเป็นต้องพัฒนา ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถ เข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็น ราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จาก ข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้ง อำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชน สามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลาย ช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทาง โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้าง นวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการ เปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่าง ทันเวลาตลอดจนองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมี ความผูกพันต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกม่วงยอ 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) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย

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

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ได้มีมติเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสามารถ หิรัญคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกมั่งงอย

