



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**

ของ

**องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน
อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย**

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนเขตตำบลโคกคอน	๑๔
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน	๒๖
๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๙
๗. สรุปลักษณะและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓
๙. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๕
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๘
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๑
๑๒. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๘
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๔
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๖

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับเดิม ปีพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ (แบบ ๑ - ๕)



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน จำเป็นต้องจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการ จัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้าน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้งำลังคน จัดทำ กรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วน การแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่า ด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนด อำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการเนิกรวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป



จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

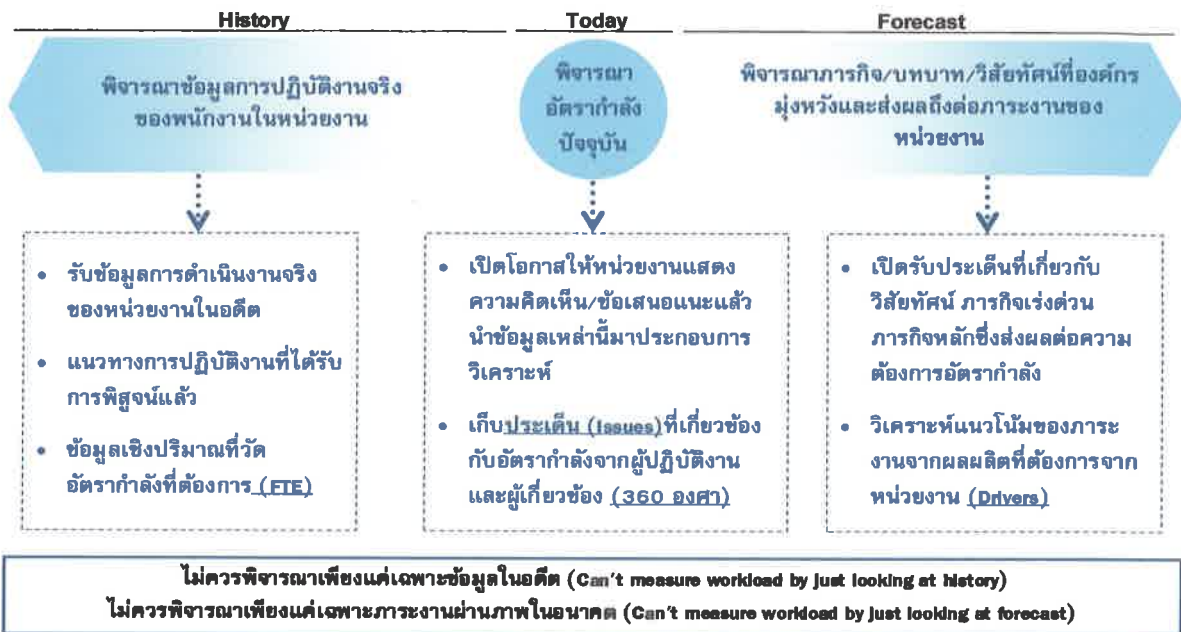
๓.๒ แนวคิดการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
 - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
 - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
 - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
 - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่ามีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
 - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
 - กลุ่มงานสนับสนุน
 - กลุ่มงานช่าง
- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
 - พนักงานจ้างทั่วไป
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ

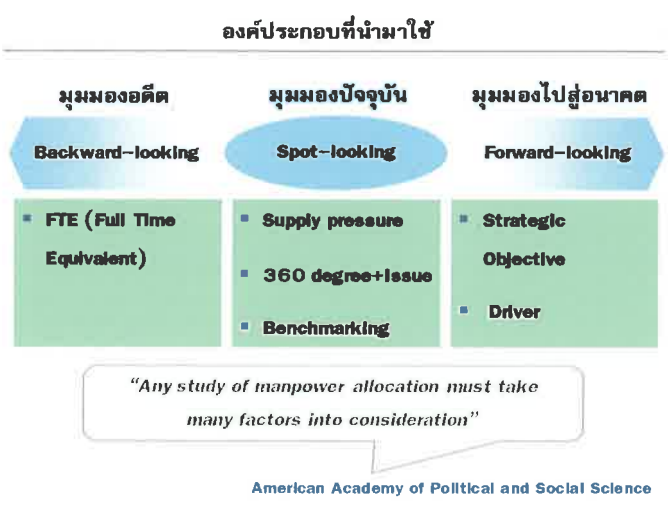
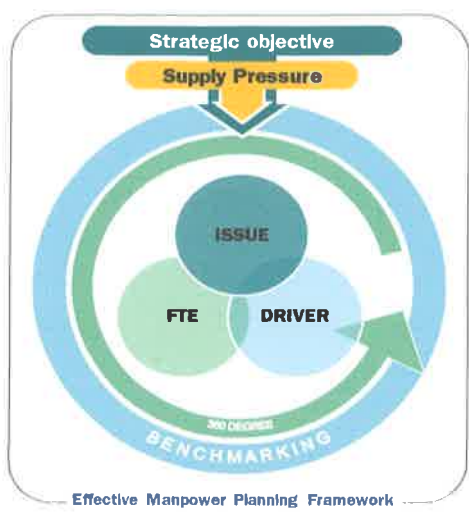
๓.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการออกแบบและคำนวณด้านวิศวกรรมโยธา มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านวิศวกรรมโยธา วิศวกรรมชลประทาน วิศวกรรมสำรวจ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองช่าง เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และเป็นการบริการให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการให้เป็นไปตามโครงสร้าง ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง



กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
มีคน	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
ครอง	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-



(ว่าง)	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐	-	-	-		
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐	-	-	-		
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐	-	-	-		
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐-๑,๑๓๐	๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐	(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐	-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐	-	-	-		
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐



๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๘๗๗๖๐	๒๐๒๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐



กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ต่อก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

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

กระจัดด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน (การตรวจประเมิน LPA)

กระจัดด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๒ ประเด็นดังนี้

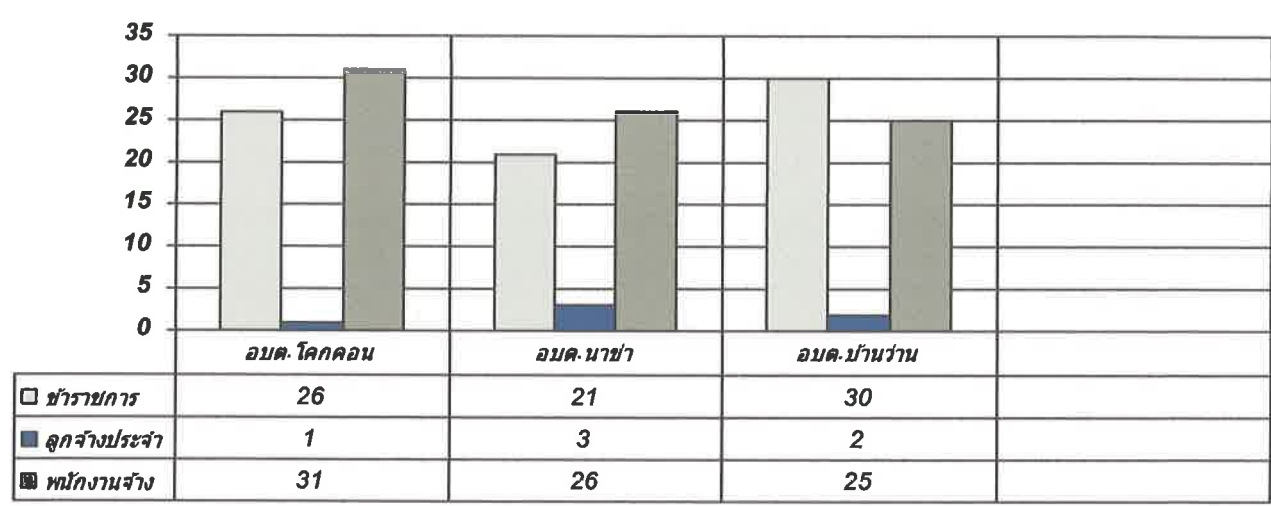
- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถ เฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็น เครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และ หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจาก แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองคการบริหารส่วน ตำบลโคกคอน รองนายกองคการบริหารส่วนตำบลโคกคอน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน และหัวหน้าส่วน ราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโคกคอน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและ กำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระแสด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน องค์การบริหารส่วน ตำบลนาข่าและ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวาน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิภาคใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วน ตำบลโคกคอน ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่ มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และ คาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และ ทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๓.๔ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนโดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น



๓.๕ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคก

คอน

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อบต. ที่มีขนาด ประเภท รายได้ เดียวกัน	อบต.นาข่า อบต.บ้านว่าน
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดหนองคาย
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบต.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.โคกคอน ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

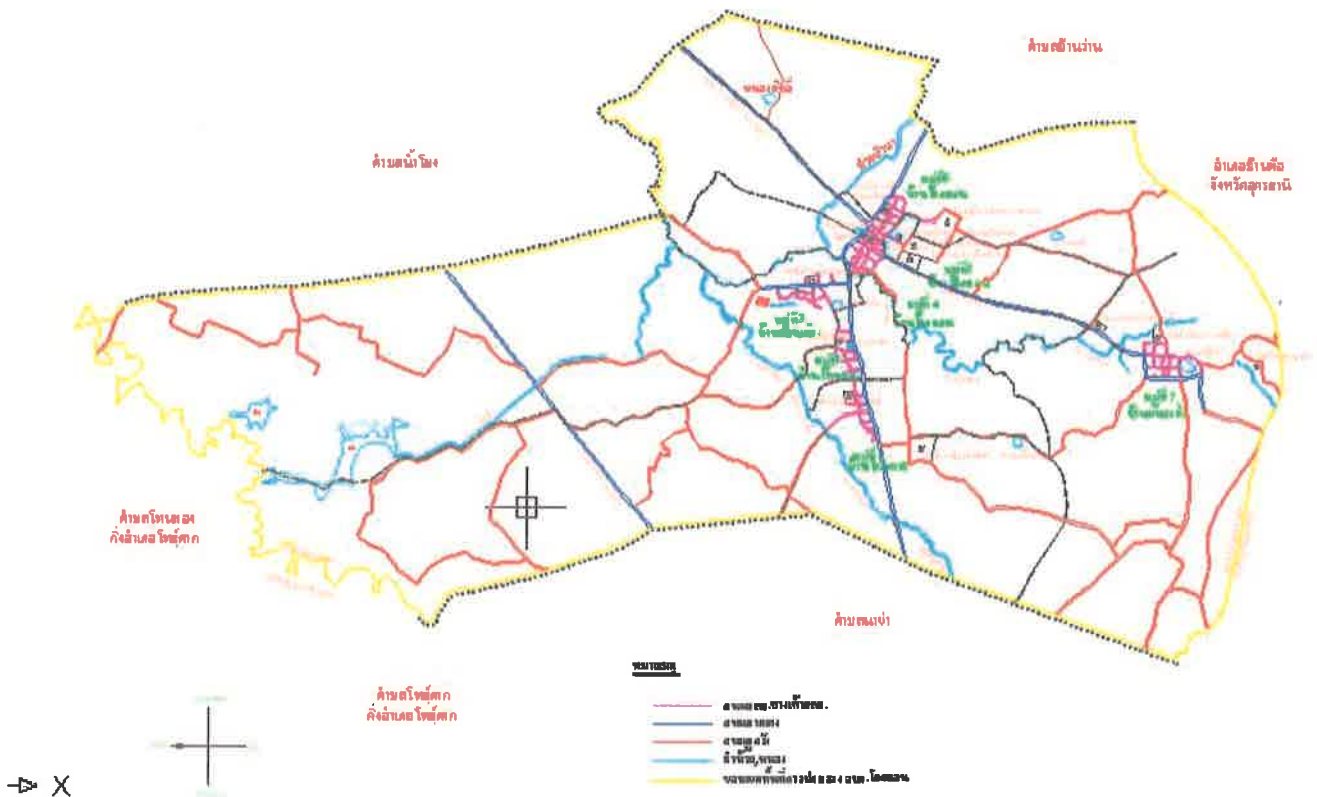
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ที่ตั้ง

ลักษณะที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของ อำเภอท่าบ่อ โดยที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ บ้านโคกคอน ตำบลโคกคอน อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย มีระยะทางจากอำเภอท่าบ่อถึงตำบลโคกคอน ประมาณ ๑๑ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดกับตำบลต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับ ตำบลน้ำโมง	อำเภอท่าบ่อ
ทิศใต้	ติดกับ อำเภอบ้านผือ	จังหวัดอุดรธานี
ทิศตะวันออก	ติดกับ ตำบลบ้านม่วง	อำเภอท่าบ่อ
ทิศตะวันตก	ติดกับ ตำบลนาข่า	อำเภอท่าบ่อ

♦พื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน มีพื้นที่ประมาณ ๒๐,๓๑๒.๕๐ ไร่ (๓๒.๕๐ ตารางกิโลเมตร)
แผนที่แสดงอาณาเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน





สภาพทางสังคม

การศึกษา

ในเขตพื้นที่ตำบลโคกคอน มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านโคกคอน หมู่ที่ ๕

มีโรงเรียนประถมศึกษา/ขยายโอกาส จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านโพนพระ โรงเรียนบ้านโคกคอน และโรงเรียนบ้านหนองผือ

มีโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนโคกคอนวิทยาคม

สาธารณสุข

ในเขตพื้นที่ตำบลโคกคอน มีสถานพยาบาลที่ให้บริการ ดังนี้

- | | | |
|--------------------------------------|---|------|
| ๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล | ๑ | แห่ง |
| ๒. ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน | ๗ | แห่ง |
| ๓. บริการหน่วยกู้ชีพกู้ภัยตำบลโคกคอน | | |

อาชญากรรม

ในพื้นที่ตำบลโคกคอน ไม่พบปัญหาด้านอาชญากรรมในพื้นที่

ยาเสพติด

ในพื้นที่ตำบลโคกคอน พบปัญหาด้านการแพร่ระบาดของยาเสพติดจำนวนน้อย ส่วนมากจะเป็นผู้เสพติด ซึ่งจะอยู่ในกลุ่มของเยาวชน

การสังคมสงเคราะห์

กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านสังคมสงเคราะห์ในพื้นที่ตำบลโคกคอน คอยติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อช่วยเหลือประชาชนในด้านต่างๆ ในพื้นที่ตำบลโคกคอน

ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง

ถนนที่ใช้ในการคมนาคมและสัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้านต่างๆ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง และถนนลูกรังบางส่วน มีถนนหลักที่ใช้ในการคมนาคมระหว่างตำบลโคกคอนและอำเภอท่าบ่อ จำนวน ๒ เส้นทาง ได้แก่

๑. ถนน อบจ. สายบ้านนาช่างน้ำ - โคกคอน
๒. ถนน รพช. สายบ้านवान - โคกคอน

การไฟฟ้า

การบริการด้านไฟฟ้าในเขตพื้นที่ตำบลโคกคอน อยู่ในความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอท่าบ่อ ปัจจุบันการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอท่าบ่อ ได้ขยายการบริการทั่วทุกชุมชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ดังนั้นประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จึงมีไฟฟ้าใช้ครบทุกหลังคาเรือน รวมทั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะตามถนนสายหลักในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนทั้งหมด สำหรับไฟฟ้าสาธารณะเป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ที่จัดให้มีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะตามถนนสายหลักในหมู่บ้านตามความจำเป็นและมีการบำรุงรักษาไฟฟ้าส่องสว่างและอุปกรณ์เมื่อเกิดการชำรุดเสียหาย



การประปา

การบริการด้านประปาในเขตพื้นที่ตำบลโคกคอน เป็นการผลิตและจำหน่ายประปาโดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน มีการผลิตและจำหน่ายเพื่อให้บริการแก่ประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จำนวน ๖ หมู่บ้าน

โทรศัพท์ การสื่อสารและโทรคมนาคม

ในพื้นที่ตำบลโคกคอน มีการกระจายการใช้โทรศัพท์ตามบ้านอย่างทั่วถึง และโทรศัพท์สาธารณะมีบริการตู้โทรศัพท์สาธารณะหลายจุด

ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ในพื้นที่ตำบลโคกคอน มีบริการไปรษณีย์ตำบล จำนวน ๑ แห่ง

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

๑. วิสัยทัศน์

“แหล่งวัตถุดิบ สืบสานวัฒนธรรม ลำดับความสำคัญของปัญหา ประชาชนมีส่วนร่วม พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจรุ่งเรือง”

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลโคกคอน

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยว และการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคง เพื่อให้ชุมชนน่าอยู่
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

๓. เป้าประสงค์

๑. การคมนาคมขนส่งมีความสะดวกสบาย ได้มาตรฐาน และระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่เพียงพอและทั่วถึง
๒. เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจของชุมชนให้พึ่งพาตนเองได้ตามแนวนโยบายเศรษฐกิจพอเพียง
๓. การบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพทั่วถึง ประชาชนมีสุขภาพดี ปราศจากโรค
๔. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การสืบสานอนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๕. การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๔. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- ๑) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และมีรายได้เฉลี่ยต่อครัวเรือนเพิ่มขึ้น

๕. กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- กลยุทธ์ที่ ๑ ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรและที่อยู่อาศัย
- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ถนน รางระบายน้ำ และระบบสาธารณูปโภคที่ทั่วถึง
- กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค และบริโภค ให้เพียงพอและทั่วถึง



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทางการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข การเฝ้าระวังและป้องกันโรคติดต่อ

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ เด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ OTOP ชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยว และการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมด้านสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมด้านศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคง เพื่อให้ชุมชนน่าอยู่

กลยุทธ์ที่ ๑ การรักษาความสงบเรียบร้อย การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๖. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ ประชาชนในเขตที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขอย่างเท่าเทียม อนุรักษ์สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ ส่งเสริมพัฒนาและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๗. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑ อุดหนุน หรือ สนับสนุนการให้บริการสาธารณสุขปโภคขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนให้กระจายสู่ทุกหมู่บ้านอย่างทั่วถึง เพียงพอและมีคุณภาพ ทั้งการบริการน้ำสะอาด ไฟฟ้า สื่อสารคมนาคม และที่อยู่อาศัย

๒ พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่ง โดยยกระดับมาตรฐานถนนสายประธาน ถนนสายหลักและสายรอง เป็นถนนคอนกรีตหรือถนนลาดยาง

๓ การพัฒนาถนนก่อสร้างถนนสายใหม่ สะพาน ท่อลอดต่างๆ เพื่อให้สามารถใช้สัญจร คมนาคมขนส่งเพื่อเชื่อมโยงได้ทั้งตำบล และเชื่อมโยงถึงตำบลอื่น

๔ กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการขยายตัวของเมือง ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕ ควบคุมดูแล การก่อสร้างอาคาร เพื่อความเป็นระเบียบทางสังคม



ด้านความมั่นคง

ปกป้องและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ให้มีความมั่นคง ในการเป็นศูนย์รวมจิตใจและความสามัคคีของคนในตำบลและในชาติ โดยการสร้างจิตสำนึกให้มีความจงรักภักดี เทิดทูนและปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ เพื่อสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชนทุกกลุ่มในพื้นที่ตำบลไม่ให้เกิดแยกทางสังคมและความคิด สามารถอยู่รวมกันได้อย่างมีความสุข

ด้านแรงงาน

๑. เสริมสร้างสมรรถภาพทางสังคม โดยพัฒนาและฝึกอบรมแรงงานให้มีความรู้และทักษะฝีมือที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสอดคล้องกับตลาดแรงงาน

การศึกษา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนสถาบันทางการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและการศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการศึกษาตลอดชีวิต และให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมเพื่อนำสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณธรรม

๒. ส่งเสริมให้ทุกคนมีโอกาสในการศึกษาฟรี โดยจัดให้มีอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน ตั้งแต่ระดับก่อนอนุบาล อนุบาล ประถมศึกษา รวมถึงความเสมอภาคและเป็นธรรมในโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนในกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ทั้งผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้อยู่ในภาวะยากลำบาก ผู้บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา รวมทั้งการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสนับสนุนเด็กก่อนวัยเรียนในโรงเรียน

๓. ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์ และเสริมสร้างการเรียนรู้

๔. สร้างโอกาสการเรียนรู้คู่คุณธรรมอย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยงบทบาทสถาบันครอบครัว และสถาบันการศึกษา

ด้านสาธารณสุข

๑. สนับสนุนการดำเนินการตามแนวทางกฎหมายสุขภาพแห่งชาติโดยการสร้างเสริมสุขภาพและลดปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพและการเจ็บป่วยเรื้อรัง โดยประสานความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากหมู่บ้าน ชุมชน และอาสาสมัครสาธารณสุข ร่วมสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ รมรงค์ให้เกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพอนามัย รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข

๒. สร้างขีดความสามารถในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค วินิจฉัยและดูแลรักษาอย่างมีระบบ เชื่อมโยงทุกภาคที่เกี่ยวข้อง ควบคุมโรคเพื่อป้องกันการเกิดโรคและการตายด้วยโรคต่างๆ รวมถึงโรคใหม่ๆ และโรคระบาดต่างๆ อย่างทันต่อสถานการณ์

๓. พัฒนาระบบเครือข่ายส่งต่อให้มีประสิทธิภาพอย่างพอเพียง ทั้งถึงมีทางเลือกหลากหลายรูปแบบ ตลอดจนการพัฒนาและเชื่อมระบบข้อมูลเทคโนโลยี สารสนเทศด้านสุขภาพอนามัย ให้มีความมาตรฐานสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้

๔. ส่งเสริมบทบาทอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ในการส่งเสริมสุขภาพ การดูแลเด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ และการเฝ้าระวังโรคในชุมชน โดยจัดให้มีมาตรการเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

๕. สนับสนุนให้ประชาชน ลด ละ เลิกพฤติกรรมสุ่มเสี่ยงทางสุขภาพควบคู่กับการดูแลสุขภาพที่เหมาะสมตามช่วงวัย รู้ป้องกันโรคเบื้องต้น มีพฤติกรรมการบริโภคที่เหมาะสม ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ



เสริมสร้างความร่วมมือของครอบครัวและสนับสนุนในการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและพัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เหมาะสมด้านสุขภาพมากขึ้น

ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษาศิลปะในตำบล พร้อมทั้งการฟื้นฟูพัฒนาต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมและวัฒนธรรมท้องถิ่นสำหรับเด็ก เยาวชน และประชาชน เพื่อรักษาองค์ความรู้เดิมที่สืบทอดกันมาไว้คงอยู่และเผยแพร่สู่ภายนอก

๒. ส่งเสริมบทบาทของสถาบันครอบครัวร่วมกับสถาบันทางศาสนา การศึกษา และสถาบันทางสังคมอื่นๆ ในการปลูกฝังค่านิยมและจิตใต้สำนึกที่ดี รวมทั้งสนับสนุนการผลิตสื่อสร้างสรรค์ สร้างกระแสเชิงบวกให้แก่สังคมและเปิดพื้นที่สาธารณะที่ดีให้แก่เด็กและเยาวชน

๓. สนับสนุนการใช้ภูมิปัญญา ความหลากหลายทางศิลปะและวัฒนธรรม ทั้งที่เป็นวิถีชีวิต ค่านิยมที่ดีงาม เพื่อการศึกษาเรียนรู้และใช้ประโยชน์ ในการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ

๔. ส่งเสริมองค์กรด้านศาสนา ให้การบริหาร ทำนุบำรุงศาสนา เพื่อนำหลักธรรมมาใช้ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิตมากยิ่งขึ้น

ด้านสวัสดิการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๑. เสริมสร้างและสนับสนุนหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาสอื่น ที่มีรายได้ไม่เพียงพอแก่การยังชีพ หรือไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตัวเองได้ หรือถูกทอดทิ้งโดยจัดสรรเบี้ยยังชีพแก่ผู้ที่มีความจำเป็นโดยการขอขึ้นทะเบียนขอรับเงินสงเคราะห์

๒. ปรับปรุงแก้ไขปัญหาคุณภาพการอยู่อาศัยให้กับผู้ยากไร้ และการจัดตั้งกลุ่ม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดูแลคุณภาพชีวิตดียิ่งขึ้น

๓. สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ โดยเน้นบทบาทของสถาบันทางสังคมและเป็นเครือข่ายในการคุ้มครองทางสังคม

๔. ให้ความสำคัญในการคุ้มครองผู้บริโภคโดยการกำกับดูแลสินค้าอุปโภคบริโภคและบริการที่มีความจำเป็นต่อการครองชีพ ให้มีราคาที่เป็นธรรม และไม่เอาเปรียบผู้บริโภค

๕. เร่งรัดการแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างเป็นระบบครบวงจร ทั้งด้านการป้องกัน การบำบัดรักษา การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด รวมทั้งการขยายความร่วมมือกับหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค เช่น สถานีตำรวจ ที่ทำการปกครองอำเภอและจังหวัด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๖. เพิ่มประสิทธิภาพการแก้ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยส่งเสริมให้มีระบบติดตามและเฝ้าระวังปัญหาอาชญากรรม โดยเน้นพัฒนาระบบข้อมูล ข่าวสาร การเตือนภัย และสร้างเครือข่ายอาสาสมัครต่างๆ ให้มีความเข้มแข็งในการป้องกันตลอดถึงสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับประชาชน

ด้านกีฬาและนันทนาการ

๑. เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มได้ออกกำลังกายและเล่นกีฬาโดยการจัดสถานที่ จัดกิจกรรมการออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง รวมทั้งส่งเสริมให้เยาวชน เยาวชน ประชาชน มีความสนใจในการออกกำลังกายและใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

๒. พัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ ให้มีสนามกีฬา วัสดุอุปกรณ์ และมาตรฐานการฝึกสอนกีฬา รวมถึงสนับสนุน อุดหนุนการจัดการแข่งขันการจัดส่งนักกีฬาวุชน เยาวชน ประชาชนเข้าร่วมการแข่งขันในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

ด้านภาคการเกษตร และปศุสัตว์

๑. การเพิ่มประสิทธิภาพทางการผลิต การเกษตร ปศุสัตว์ และส่งเสริมการพัฒนาพันธุ์ จัดทำปัจจัยการผลิตและโครงสร้างพื้นฐานการผลิตที่มีคุณภาพ

๒. ส่งเสริมการเพิ่มมูลค่าสินค้า การแปรรูปและการเชื่อมโยงการผลิตทางการเกษตร

๓. สร้างความมั่นคงด้านอาหารโดยส่งเสริมการเกษตรตามแนวพระราชดำริ ขยายกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการเกษตรทฤษฎีใหม่ โครงการอาหารกลางวัน การรักษาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสัตว์น้ำในแหล่งน้ำ

๔. ส่งเสริมและพัฒนาภาคเกษตร ให้มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพ สามารถบริหารจัดการด้วยองค์ความรู้จากนวัตกรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทคโนโลยีที่เหมาะสม รวมถึงการจัดตั้งองค์กรต่างๆ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการเสนอนโยบายและวางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๕. ส่งเสริมให้เกษตรกรปลูกพืชปลอดภัยลดสารพิษ ลดการใช้ปุ๋ยเคมีและยากำจัดศัตรูพืช ลดต้นทุนปัจจัยการผลิตทางการเกษตร

๖. แก้ไขปัญหาความยากจน โดยการส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ เช่น การสร้างความเข้มแข็งของเงินทุนหมุนเวียนตามโครงการเศรษฐกิจชุมชน ให้เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพ นำไปแก้ไขปัญหาและพัฒนาในหมู่บ้านและตำบลได้

ด้านการท่องเที่ยวและการบริการ

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยววัดอุโบสถของตำบลโคกคอน (พิพิธภัณฑสถานบ้านโคกคอน) โดยเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตของชุมชน วัฒนธรรมท้องถิ่น โดยจัดให้กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒. ประชาสัมพันธ์เพื่อยกระดับแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ในตำบลให้เป็นที่รู้จักทั่วประเทศ

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. คุ้มครองและอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า ทรัพยากรดิน น้ำ จัดทำแนวเขตการใช้ประโยชน์ที่ดินสาธารณะ กำหนดเขตและส่งเสริมการปลูกป่า ป้องกันการบุกรุกป่า

๒. สนับสนุนการออกเอกสารสิทธิ์ในที่ดินครอบครองทั้งตำบลและการออกเอกสารสิทธิ์ในที่ดินของรัฐ

๓. ควบคุมและลดปริมาณขยะ การกำจัดขยะมูลฝอยจากครัวเรือน รวมถึงการรณรงค์ให้ประชาชนคัดแยกขยะก่อนนำไปทิ้ง

๔. พัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วม รวมทั้งการสร้างจิตใต้สำนึกในการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์โดยชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งเสนอโครงการพระราชดำริด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง

ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประสิทธิภาพการบริหารกิจการ

๑. เพิ่มขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลให้พึ่งพาตนเองได้มากขึ้น โดยการปรับปรุงการจัดเก็บรายได้ เพื่อให้สามารถจัดบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๒. ดำเนินงานในกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชน ความรับผิดชอบต่อชุมชน และมีความโปร่งใส ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน การทำงานและการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล



๓. บูรณาการความเชื่อมโยงการจัดทำแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลกับแผนชุมชน แผนอำเภอ กลุ่มจังหวัด แผนนโยบายของรัฐบาลตลอดถึงแผนระดับภาคและระดับชาติ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในทุกขั้นตอนของการจัดทำแผน

๔. สร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ให้แก่ข้าราชการและพนักงาน พร้อมทั้งพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ

๕. จัดระบบงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และส่งเสริมพัฒนาระบบบริหารและสมรรถนะของข้าราชการและพนักงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริการสาธารณะ

๖. ปรับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและพนักงาน ให้เหมาะสมและประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างความสุขของคุณภาพชีวิตข้าราชการและพนักงานให้ดีขึ้น เพื่อให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๗. ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสได้รับรู้ และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารสาธารณะได้อย่างกว้างขวาง เป็นธรรม และรวดเร็ว รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกมิติ

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน และอุปสรรค)

จุดแข็ง (S:Strength)

๑. นโยบายผู้บริหารมีความชัดเจน

๒. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มเหมาะสำหรับการเกษตร และมีแหล่งน้ำธรรมชาติที่ใช้สำหรับการเกษตรเกือบทุกหมู่บ้าน

๓. สภาพพื้นที่สามารถทำการเกษตรได้หลากหลาย

๔. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกสบาย สามารถเดินทางติดต่อได้หลายตำบล

๕. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกหลังคาเรือน

๖. ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่มีอัธยาศัยดี มีน้ำใจ และให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

เป็นอย่างดี

๗. มีภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการนำสมุนไพรพื้นบ้านมาทำยาสมุนไพรสำหรับรักษาโรค

๘. มีแหล่งเรียนรู้เรื่องสมุนไพรที่สำคัญประจำตำบล

๙. มีศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน

๑๐. มีพิพิธภัณฑ์บ้านโคกคอน ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านโบราณวัตถุที่สำคัญประจำตำบล สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวประจำตำบล/อำเภอ ได้

๑๐. มีสถานศึกษาของเด็กระดับก่อนวัยเรียน / ปฐมศึกษา / มัธยมศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

๑๑. มีวัดซึ่งเป็นศูนย์รวมและยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชนที่สำคัญ คือ วัดศิริอุปถัมภ์ (หลวงพ่อสิงห์) วัดสุจินณาภิรมณ์ (หลวงปู่เฮ้า)



จุดอ่อน (W:Weakness)

๑. งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนา
๒. แหล่งน้ำธรรมชาติไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ตลอดทั้ง ทำให้ ในช่วงฤดูแล้งน้ำแห้ง ประชาชนไม่สามารถทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี
๓. ประสบปัญหาภัยธรรมชาติเกือบทุกปี เช่น ภัยหนาว ภัยแล้ง วาตภัย และอัคคีภัย ฯลฯ
๔. ขาดการส่งเสริม/สนับสนุน การพัฒนาด้านอาชีพอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

โอกาส (O:Opportunity)

๑. เป็นพื้นที่ซึ่งอยู่ในเขตอำเภอ/จังหวัด ที่ติดเขตชายแดน รัฐบาลสนับสนุนให้จังหวัดชายแดนมีการกำหนดเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ
๒. นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตรการท่องเที่ยว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาในพื้นที่
๓. พืชไร่พันธุ์บ้านโคกคอน สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวประจำจังหวัดหนองคายได้
๔. การรวมตัวของประชาคมอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) จะช่วยส่งเสริมการค้า การลงทุน ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย
๕. รัฐบาลมีนโยบายเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาความยากจน การปราบปรามยาเสพติด ผู้มีอิทธิพล การทุจริตประพฤติมิชอบและการปฏิรูประบบการศึกษาที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนาในพื้นที่ตำบลโคกคอนได้ผลและเป็นรูปธรรม

อุปสรรค (T:Threat)

๑. งบประมาณในการพัฒนามีอย่างจำกัด
๒. ปัญหาภัยธรรมชาติที่ทวีความรุนแรงขึ้นทุกปี
๓. ขาดแหล่งการสร้างงานในพื้นที่
๔. ผลกระทบจากปัญหาเศรษฐกิจ ค่าครองชีพสูง ราคาน้ำมันเชื้อเพลิง และพลังงานมีแนวโน้มสูงขึ้น ประชาชนต้องรับภาระค่าครองชีพที่เพิ่มมากขึ้น ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๕. การถ่ายโอนภารกิจด้านต่างๆ ทำให้ อบต. มีงาน / หน้าที่ เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งรองรับ
๖. สถานการณ์ทางการเมืองมีความไม่แน่นอน
๗. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขาดความยืดหยุ่นไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
๘. เทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวม คนปรับตัวไม่ทัน เกิดปัญหาของเด็กและเยาวชน/วัยรุ่น ปัญหาการว่างงาน



เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ๆ สำคัญ ดังนี้

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางการแก้ไข
๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<p>๑. ปัญหาการคมนาคมในบางหมู่บ้านไม่สะดวก พื้นผิวจราจร ยังเป็นลูกรัง ไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีท่อระบายน้ำ เมื่อมีฝนตกลงมา ทำให้มีน้ำท่วมขังประชาชน ได้รับความเดือดร้อนในการสัญจร</p> <p>๒.การก่อสร้างและปรับปรุงถนน รางระบายน้ำ และระบบสาธารณูปโภคยังไม่ทั่วถึง</p> <p>๓. ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ครบถ้วน ทั่วถึง เช่น ไฟฟ้า ประปา บางพื้นมีน้ำประปาไม่</p> <p>๔.การขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร และที่อยู่อาศัยยังไม่ทั่วถึง</p> <p>๕.การขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภค</p>	<p>๑.ให้มีถนนที่ได้มาตรฐาน เพื่อความสะดวกปลอดภัย ในการสัญจร</p> <p>๒.ให้มีท่อระบายน้ำที่สามารถให้น้ำไหลผ่านได้อย่างดี</p> <p>๓.ให้มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการได้อย่างทั่วถึง</p>	<p>๑.ก่อสร้างปรับปรุงถนนทางเท้า ที่ได้มาตรฐานเพื่อให้ประชาชน ได้รับความสะดวก ในการสัญจร ไปมา เช่น ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง</p> <p>๒.ก่อสร้างปรับปรุงท่อระบายน้ำบริเวณถนนสายต่างๆ เพื่อป้องกัน ปัญหาน้ำท่วมขัง ภายในหมู่บ้าน</p> <p>๓. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและ ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงทุกพื้นที่</p> <p>๔. ขยายเขตระบบประปาหมู่บ้าน ขุดบ่อน้ำตื้นให้กับหมู่บ้านที่การ ประปายังเข้าไปไม่ถึง</p>
๒.ด้านเศรษฐกิจ	<p>๑.ประชากรส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่ง จะประสบปัญหาผลผลิตด้าน การเกษตรที่มีราคาตกต่ำ ทำให้มี รายได้ไม่พอรอ รายจ่าย</p> <p>๒. ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการ เกษตร</p> <p>๓.ขาดความรู้ เพื่อเพิ่มผลผลิต</p> <p>๔.ปัญหาการว่างงาน ในวัย ทำงานไม่มีงานทำจึงทำให้แรงงานบางส่วนต้องไปหางานนอกพื้นที่</p>	<p>๑.ให้มีการส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตร</p> <p>๒.ให้มีการแปรรูปทางการเกษตร</p> <p>๓.ให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ</p> <p>๔.ให้มีกลุ่มสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียน</p>	<p>๑. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้</p> <p>๒. ประสานหน่วยงานราชการ ยบรมยาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน</p> <p>๓. จัดงบประมาณและเงินทุน หมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้</p> <p>๔. จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่</p> <p>๕.จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้วิธี เกษตร เศรษฐกิจพอเพียง</p>



ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางการแก้ไข
<p>๓.ด้านชุมชน และสังคม</p>	<p>๑.ปัญหาผู้สูงอายุ คนพิการและ ผู้ยากไร้เพิ่มขึ้น ที่ขาดการดูแล จากลูกหลาน</p> <p>๒.ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ ซึ่งเป็นต้นเหตุหลัก ของการเกิดปัญหาอาชญากรรม ลักเล็กขโมยน้อย สร้างความเดือดร้อนให้กับประชาชนในพื้นที่</p>	<p>๑.ให้มีการส่งเสริมผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ยากไร้ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น</p> <p>๒. สนับสนุนให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด</p> <p>๓.ให้มีการ สอดส่องดูแล พร้อมให้ความรู้โทษของยาเสพติด</p>	<p>๑. จัดสวัสดิการให้กับคนชรา คน พิการ และผู้ยากไร้</p> <p>๒. สงเคราะห์ ที่ช่วยเหลือประชาชน ผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบภัย ธรรมชาติและสาธารณภัย</p> <p>๓. สนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยอบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆ ในพื้นที่ ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ จัดทำอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัยเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย</p> <p>๔. การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์</p> <p>๕. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผน ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่</p>
<p>๔ .ด้านการบริหารจัดการ</p>	<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนมีจำนวนหมู่บ้าน ๗ หมู่ มี ประชากรมากถึงหกพันกว่าคน ทำให้การบริการประชาชนไม่ทั่วถึง</p> <p>๒.ปัญหาสถานที่ทำการอบต.มีขนาดเล็ก คับแคบ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของพนักงานส่วนตำบลและไม่สะดวก ต่อประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการ</p> <p>๓. ปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย</p> <p>๔.บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติรวมถึงมีระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติมากเกินไป ทำให้การดำเนินงานล่าช้าและขาดความคล่องตัว</p> <p>๕.. ปัญหาจัดเก็บภาษีไม่ทั่วถึง</p>	<p>๑.ให้มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ของอบต. เช่น การจัดเก็บภาษีต่าง, สวัสดิการ ต่าง ๆ ตามนโยบายรัฐบาลและอื่นๆ</p> <p>๒.ให้มีที่รับรองประชาชนที่มาใช้บริการให้ได้รับความสะดวกมากขึ้น</p> <p>๓.ให้เจ้าหน้าที่ อบต. มีความสัมพันธ์กับชุมชนมากขึ้น</p>	<p>๑. ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของ อบต.ให้ประชาชนทราบ โดยให้ สมาชิกอบต.ประสานชาวบ้านแต่ละหมู่บ้าน หรือใช้วิธีประกาศ ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย หอกระจายข่าวหมู่บ้าน</p> <p>๒. พัฒนาและปรับปรุงการจัดเก็บภาษี</p> <p>๓. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และ สถานที่ปฏิบัติงาน</p> <p>๔. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ด้านระเบียบกฎหมายและ เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานของอบต.</p> <p>๖. ปรับปรุงระบบการบริหารงานของอบต.</p>



ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางการแก้ไข
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	<p>๑. ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ ปรึบปรุ งสิ่งแวดล้ อม</p> <p>๒. ปัญห การเผาป่าเพื่อทำ การเกษตรของราษฎร เป็นการ ทำลายระบบนิเวศน์</p> <p>๓. การใช้สารเคมีในการทำการ เกษตรกรรม</p> <p>๔.มลพิษทางอากาศ กลิ่นเหม็นจาก ฟาร์มเลี้ยงสัตว์</p> <p>๕.คลองตันเขิน บางพื้นที่มีวัชพืช ขึ้นปกคลุมทำให้ระบายน้ำไม่ สะดวก</p>	<p>๑.ให้มีกิจกรรมปลูกต้นไม้ ร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ และประชาชนในพื้นที่</p> <p>๒.ให้ออบต.จัดอบรมให้ ความรู้แก่ประชาชนในการ สร้างจิตสำนึกอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้ อม</p>	<p>๑. จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ ความรู้แก่ประชาชนให้มี จิตสำนึก ร่วมในการรักษา และอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้ อม</p> <p>๒. จัดระบบการจัดการแก้ไข มลพิษและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่า ไม้ ธรรมชาติและส่งเสริมการ ปลูกป่า ปรึบปรุ งสิ่งแวดล้ อม</p> <p>๔. รณรงค์และให้ความรู้แก่ ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีใน การ ทำการเกษตรกรรม</p> <p>๕.ขุดลอกคลองและกำจัด วัชพืช</p>
๖.ด้านสาธารณสุข	<p>๑. ปัญหาการบริการด้าน สาธารณสุข และอนามัยไม่ทั่วถึง อีกทั้ง สถานการณ์การเกิดโรคที่ สามารถ ป้องกันได้มีเพิ่มขึ้น เช่น โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง มะเร็ง เป็นต้น เนื่องจากประชาชน ส่วนใหญ่มี พฤติกรรมการบริโภคที่ เปลี่ยนไป รับประทานอาหารนอก บ้านหรือซื้อ อาหารสำเร็จรูปมากขึ้น อีกทั้ง ประชาชน พ่อค้า แม่ค้า ยังขาดความ ตระหนักในเรื่องการ บริโภคอาหารที่ สะอาด ปลอดภัย และมีการออก กำลั งกาย เพื่อ สุขภาพไม่สม่าเสมอ</p> <p>๒. ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย</p> <p>๓. เจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขไม่ เพียงพอ</p>	<p>๑.ให้มีการออกหน่วยบริการ ตรวจสอบสุขภาพเคลื่อนที่อย่าง น้อยปีละ ๒ ครั้ง</p> <p>๒.ให้มีกิจกรรม/ความรู้ที่มี การส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๓.ให้มีสถานที่ออกกำลั งกาย พร้อมอุปกรณ์การออกกำลั งกาย</p>	<p>๑.ประสานโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลจัด หน่วย เคลื่อนที่ออกบริการ ประชาชน</p> <p>๒. จัดให้มีเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข มาให้ความรู้ใน การป้องกันโรคที่สามารถ ป้องกันได้ เช่น โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง มะเร็ง เป็น ต้น</p> <p>๓. จัดอบรมให้ความรู้ความ เข้าใจ เกี่ยวกับสุขภาพ อนามัย</p> <p>๔.จัดทำสถานที่ออกกำลั งกาย พร้อมกับจัดหา เครื่องมือ อุปกรณ์การออก กำลั งกายให้ เพียงพอต่อ ความต้องการของ ประชาชน</p>



ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางการแก้ไข
๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. การศึกษาต่อของเยาวชนที่อยู่ในวัยเรียน เมื่อจบการศึกษาภาค บัณฑิตแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ ๒. ปัญหาด้านการศึกษาเด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาไม่ทั่วถึง ๓. ปัญหาขาดสื่อ วัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน ๔. ปัญหาสนามกีฬาเพื่อการ ฝึกซ้อมมีขนาดเล็ก ๕. ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านกีฬา ๖. ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ๗. การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น	๑. ให้มีทุนการศึกษาสำหรับเด็กเรียนดีแต่ขาดทุนทรัพย์ ๒. ต้องการให้มีสื่อวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอในการพัฒนาเด็กทั้ง ๔ ด้าน ๓. ต้องการให้มีศูนย์เรียนรู้ในชุมชน ๔. ให้มีการจัดกิจกรรม/ความรู้ในการส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น	๑. จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชน ที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ ๒. จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง ๓. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อ การเรียนการสอนให้แก่สถานศึกษาในพื้นที่ ๔. จัดสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน ๕. สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง ๖. สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ พร้อมทั้งส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักถึงการร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังคงให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๕๖) และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น ของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจต่างๆ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถ



กำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. ๒๕๕๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
๒. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
๓. จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
๕. การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
๖. การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการจัดการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕))
๒. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
๓. ป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
๕. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
๖. การปรับปรุงแหล่งชุมชน แออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
๗. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
๘. การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๓))
๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
๓. การวางผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
๕. การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๗))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
๒. ให้มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))



๕. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
๖. กิจกรรมเกี่ยวกับพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
๗. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๖๘ (๖))
๘. การพาณิชย์กรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (๑๖ (๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาภายในชุมชน ท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการและประโยชน์สุขของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินงานการขององค์การบริหารส่วนจะต้องสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารเป็นสำคัญ



๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุน และส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน และการส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๐. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
๑๑. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๘ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน (ระดับตัวบุคลากร)

<p><u>จุดแข็ง S</u></p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๕ ปี เป็นวัยทำงาน๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<p><u>จุดอ่อน W</u></p> <ol style="list-style-type: none">๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ๓. มีภาระหนี้สิน
<p><u>โอกาส O</u></p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	<p><u>ข้อจำกัด T</u></p> <ol style="list-style-type: none">๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน (ระดับองค์กร)**

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดทน.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อดทน. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี /ปริญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อดทน. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ****๘.๑ โครงสร้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานธุรการ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานธุรการ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณสุขโรค ๓.๕ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๖ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๓.๗ งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณสุขโรค ๓.๕ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๖ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๓.๗ งานธุรการ	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๖ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๗ งานธุรการ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๖ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๗ งานธุรการ	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๕.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๕.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะต้องใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสม กับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ จากนักการ ภารโรง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ จากพนักงาน ขับรถ บรรทุกน้ำ
คนงานเวรตรวจการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ จากยาม
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คณงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ จากพนักงาน งานขับรถ บรรทุกขยะ
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างถ่ายโอน</u>								
คณงานประจำเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชี ก.อบต.
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



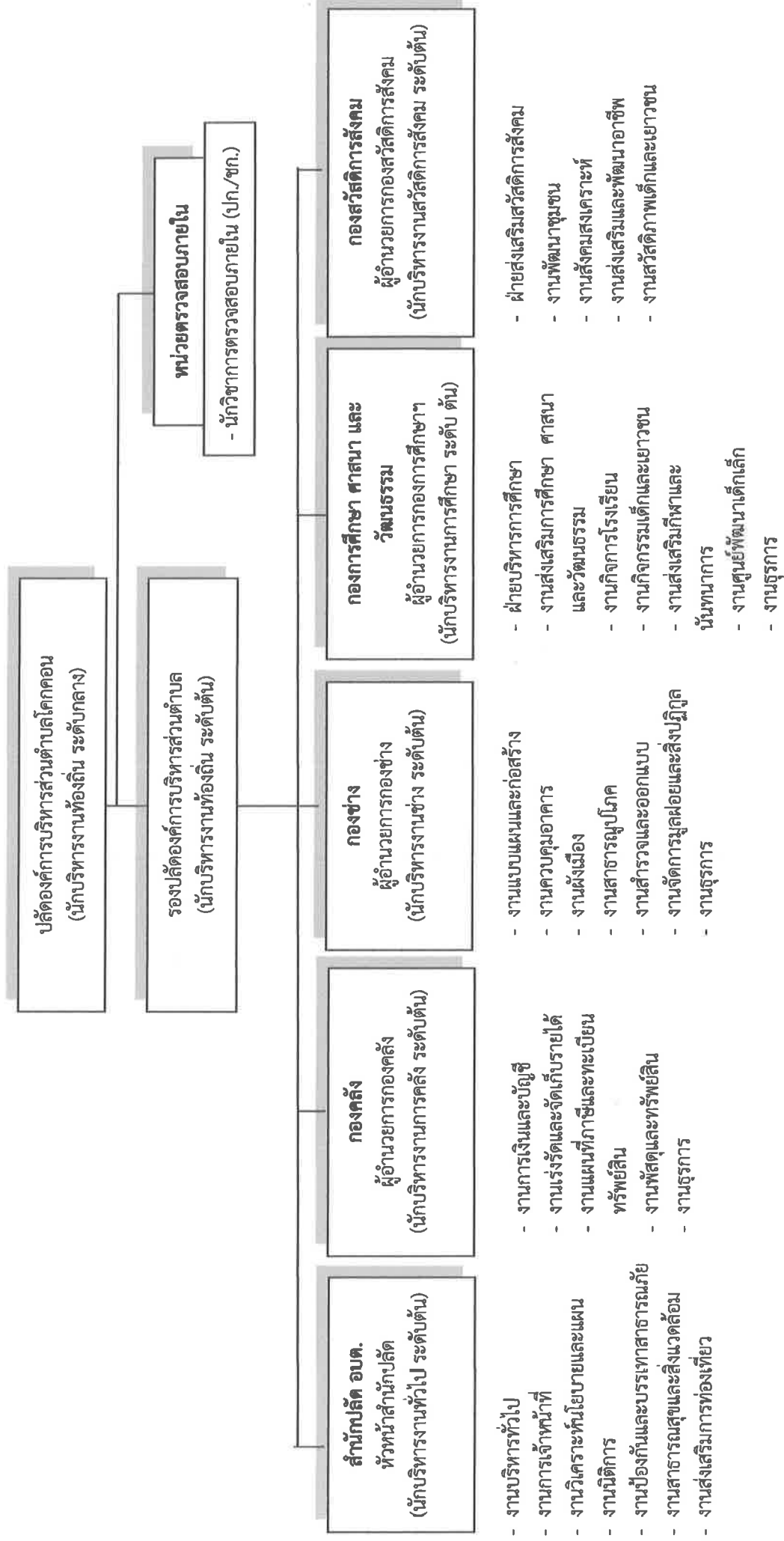
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกคอน หมู่ที่ ๕ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม รอกการ จัดสรรอัตรา จากกรมฯ
ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชี ก.อบต.
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ขง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๓	๕๘	๕๘	๕๘	+๕	-	-	

๙๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

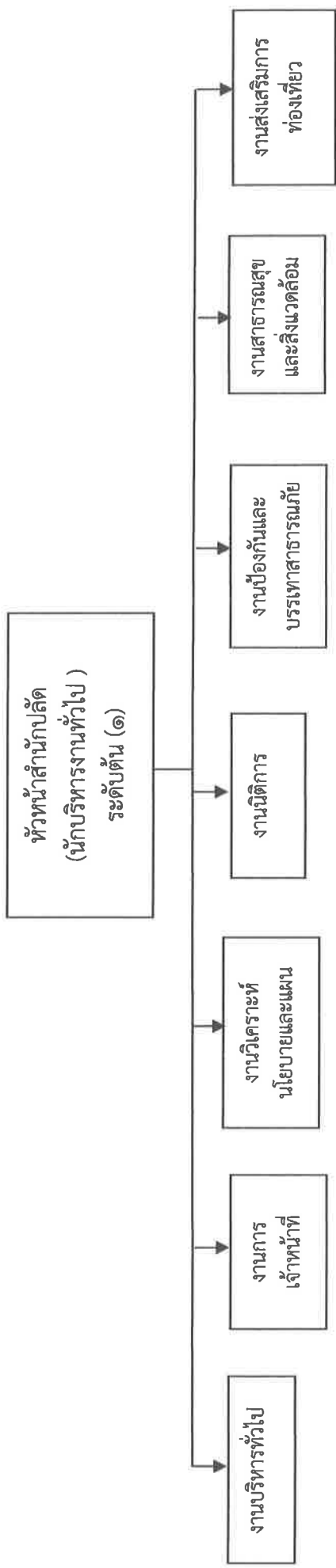
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ในชวงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า		อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๓)		ค่าใช้จายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ค่าจ้าง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๒	รองปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๓	หัวหน้าสำนักงานท้องถิ่น (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๔	นักบริหารบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๓๕๕,๘๕๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๗	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๑๕๗,๖๘๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๑๑	พนักงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๑๒	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๑๓	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๑๔	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดใหญ่ (รถบรรทุก)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๑๕	คนงานชั่วคราว		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๑๖	ผู้อำนวยการคลัง (นับบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๑	๑	๕๒๘,๒๔๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑	๑	๑๖๘,๓๒๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ก.	๑	๑	๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๑๓๐,๕๒๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๗,๔๐๐	๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๒๓	พนักงานช่างที่ไม่ คนงาน		๑		๓๐๘,๐๐๐	๐															
	กองช่าง (๑๕)																				
๒๔	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑		๔๖๒,๒๕๐	๔๒,๐๐๐															
๒๕	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐															
๒๖	นายช่างโยธา	ช.ง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	๐															
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๐	๐															
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๒๘	ผู้ช่วยช่างโยธา		๑	๑	๑๘๓,๔๘๐	๐															
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๖,๙๒๐	๐															
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๓๐	คนงานประจำรถขยะ		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐															
๓๑	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐															
๓๒	พนักงานจมน้ำตรีค้ำ (รถบรรทุกขยะ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐															
๓๓	คนงาน		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐															
	พนักงานจ้างโดยอ้อม																				
๓๔	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ		๑	๑	-	-															
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																				
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐															
๓๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐															
	ลูกจ้างประจำ																				
๓๗	นักวิชาการศึกษา		๑	๑	๓๐๓,๐๐๐	๐															
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๗,๐๕๐	๐															

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



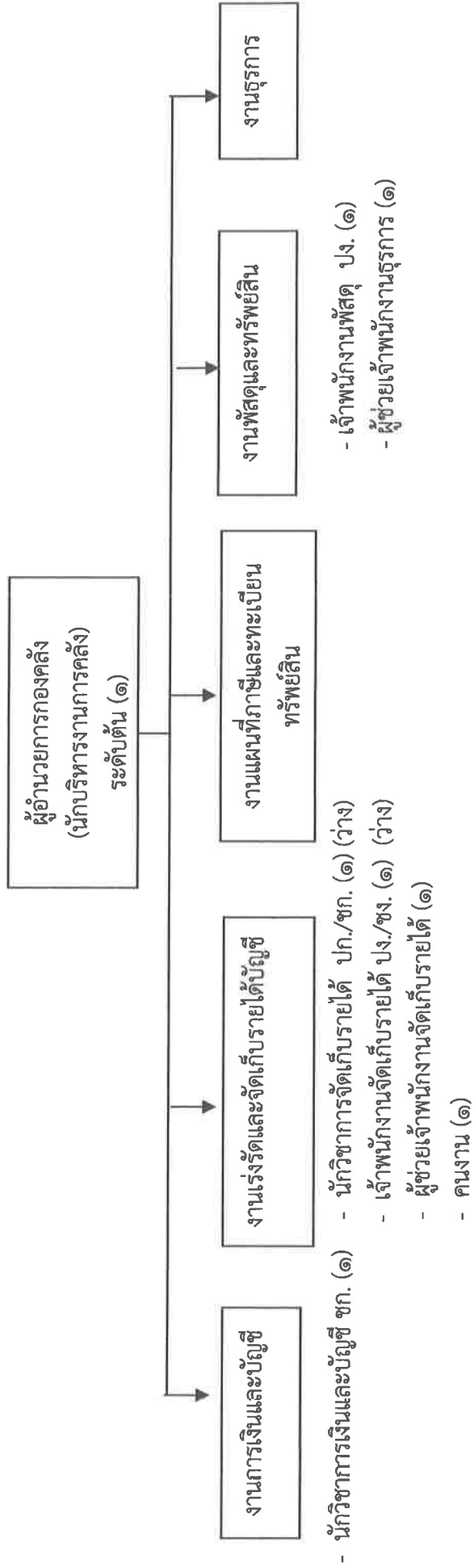
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน



- นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)
- การโรง (๑)
- คนงาน (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- คนงานเวรตรวจการ (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง. (๑) - นักวิชาการสาธารณสุข ปก. (๑)
- พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (๑)
- คนงาน (๑) (ว่าง)

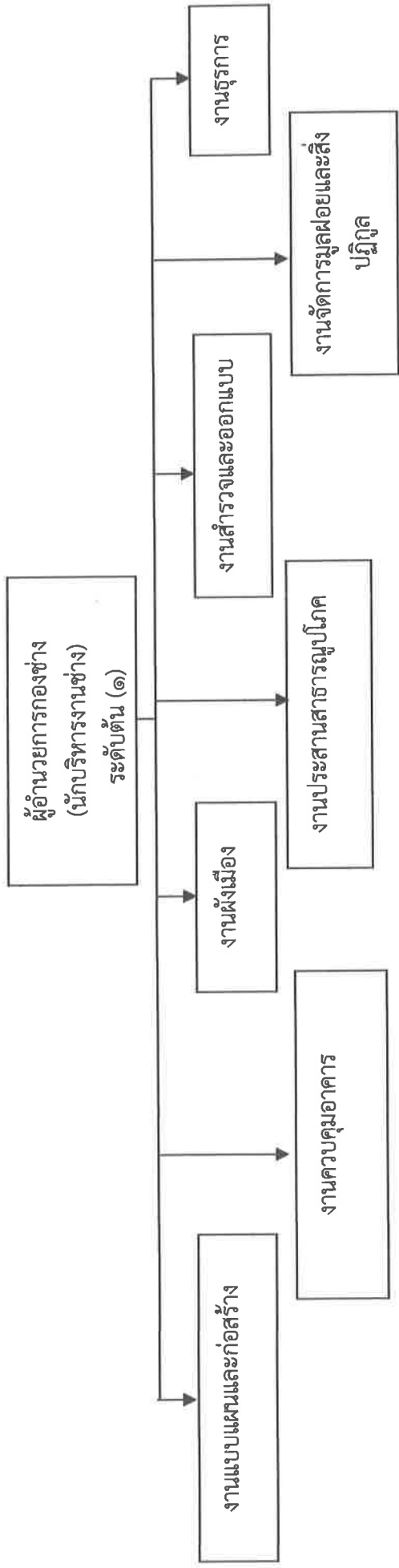
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภาคกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๑	-	๑	-	-	๒	๖	๑๓

โครงสร้างองค์กรการบริหารส่วนตำบลโคกคอน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงาน	ชำนาญการ		ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	๒	-	-	๒	๑	๘

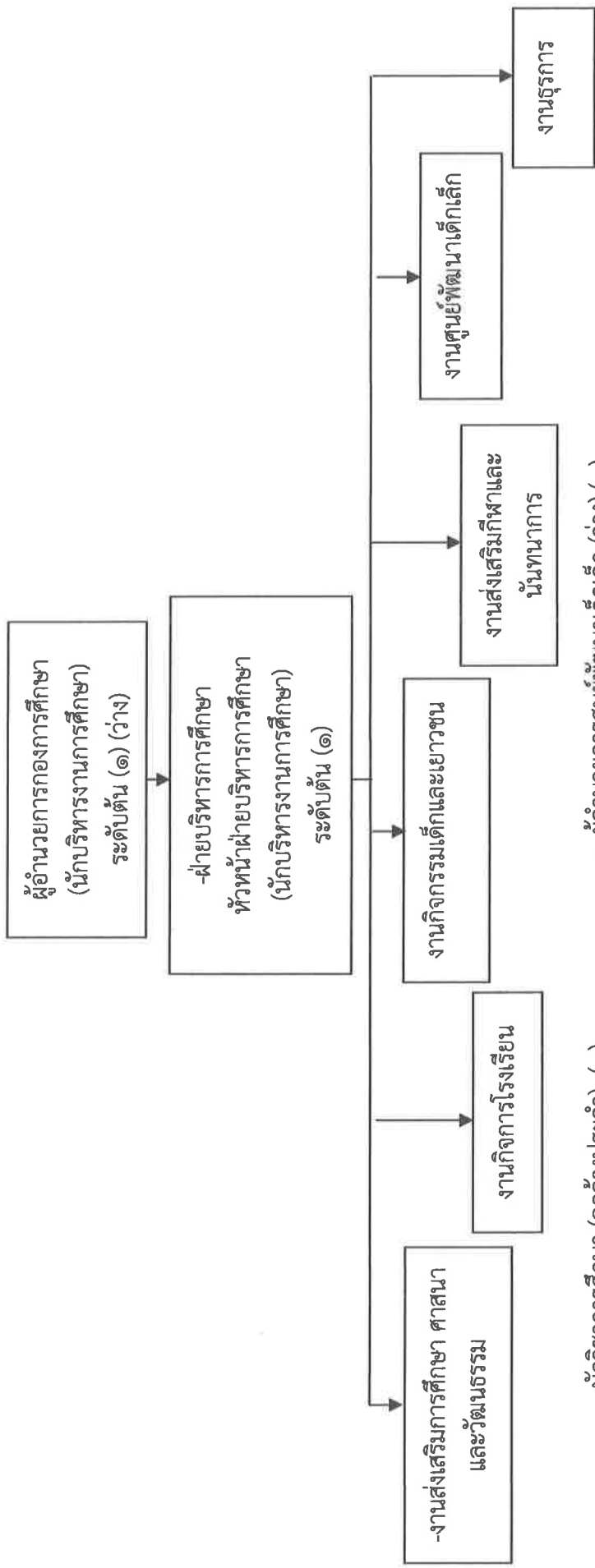
โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน



- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (ว่าง)
- นายช่างโยธา ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (ว่าง)
- ผู้ช่วยช่างโยธา (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานจราจรหน้า (๑)
- พนักงานประจำรถขยะ (๒)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	การกิจ	ทั่วไป	ถาวร	รายวัน	
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	๒	๗	๑๔

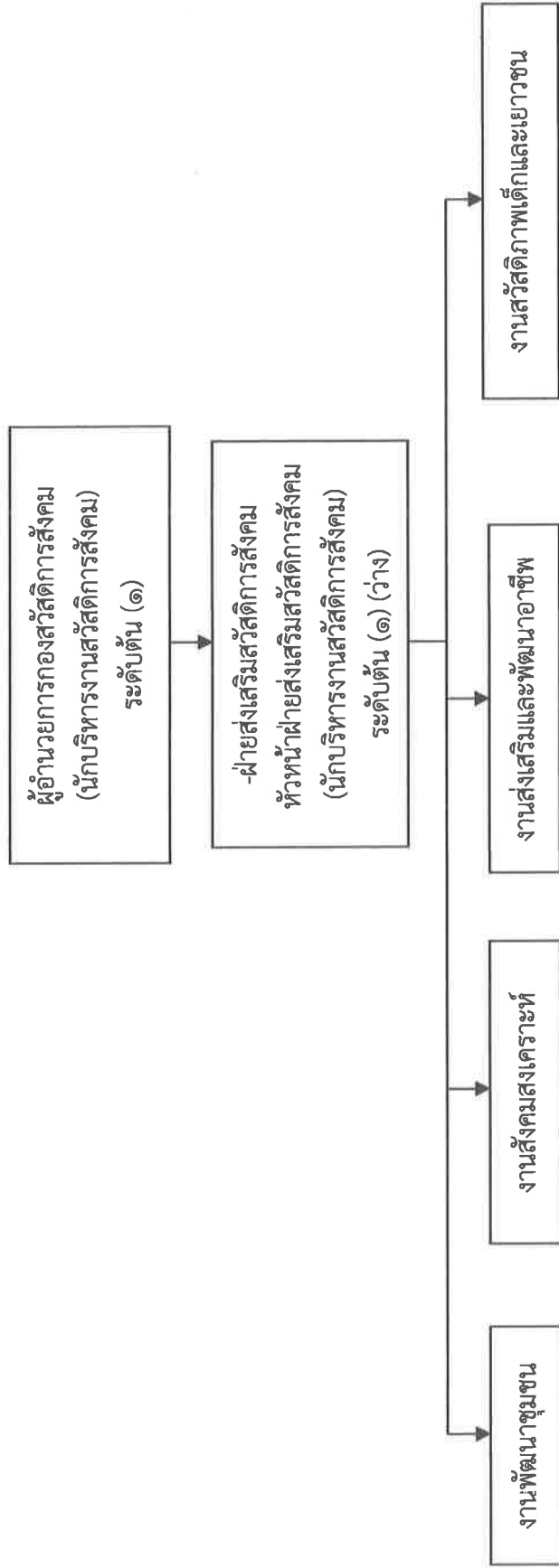
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน



- นักวิชาการศึกษา (ลูกจ้างประจำ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ครู (๒) (บุคลากรถ่ายโอน)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก) (๕) (บุคลากรถ่ายโอน)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก) (๒) (บุคลากรถ่ายโอน) (ว่าง)
- พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก) (๑) (บุคลากรถ่ายโอน) (ว่าง)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงาน	ชำนาญ	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑๐	๑๔

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

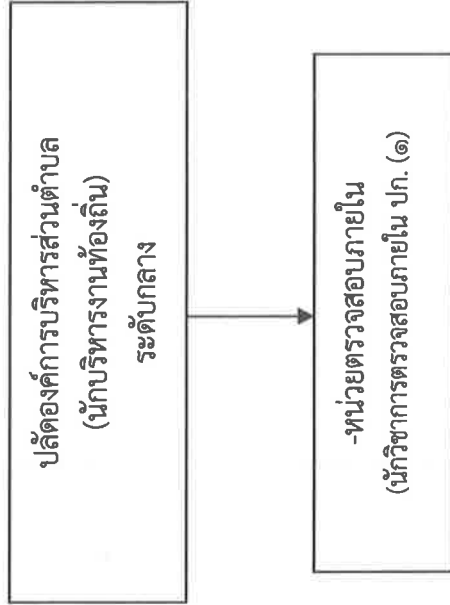


- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) (ว่าง)

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



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

**บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายไพโรจน์ หอมเหล็ก	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๖๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖๘,๕๖๐ (๔๙,๓๘๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๓๖,๕๖๐	
๒	นายอภิชาติ สุวรรณลักษณ์	ปริญญาโท รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต	๖๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๕๘,๑๖๐	
๓	นางสาวอุมาพร ณ หนองคาย	ปริญญาโท รัฐประศาสน ศาสตร์ มหาบัณฑิต	๖๙-๓-๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๙-๓-๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๕๘,๑๖๐	
๔	นางพัชรินทร์ ชัยเวทย์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป)	๖๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๖๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๕๔,๘๕๐ (๒๙,๕๗๐x๑๒)	-	๓๕๔,๘๕๐	
๕	นางสาวณภัทร์ อินทร์รักษา	ปริญญาโท รัฐประศาสน มหาบัณฑิต	๖๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	๔๑๖,๑๖๐	
๖	นายศิริโชค พจนสมพร	ปริญญาโท สาธารณสุข มหาบัณฑิต	๖๙-๓-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๖๙-๓-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๘๕,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐x๑๒)	-	๒๘๕,๕๒๐	
๗	นายกิตติภรณ์ ถิ่นสำราญ	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๖๙-๓-๐๑-๔๖๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๖๙-๓-๐๑-๔๖๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	๑๖๕,๑๒๐	
๘	นางสาวจิรารัตน์ หอมหวล	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๑๕๙,๖๘๐ (๑๓,๓๐๕x๑๒)	-	๑๕๙,๖๘๐	
๙	นางวิไลวรรณ มณีจันทร์	ปวส. (การบัญชี)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๑๖๗,๐๕๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	๑๖๗,๐๕๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตัว		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๐	นายคมสัน นาโคตร	ปริญญาตรี		นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)		ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	นางสุภาพ แก้วอินตา	ม.๖		คณงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)		คณงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	นายจักรกฤษ ลูกใส	ม.๖		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (รถบรรทุกน้ำ) (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	นายทองคำ กะกุลพิมพ์	ม.๖		พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)		พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	นายอนันต์ ใจรักดี	ม.๖		ยาม (พนักงานจ้างทั่วไป)		คณงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕				คณงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)		คณงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)	
กองคลัง												
๑๖	นายสมเกียรติ ศรีชัย	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ บัณฑิต) การบัญชี	๖๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๖๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๕๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๖๘,๖๕๐
๑๗	นางสาวอมรรินทร์ ฆมอยาแก้ว	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ บัณฑิต) การบัญชี	๖๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชก.	นักวิชาการเงินและ บัญชี	๖๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๕๒๙,๒๕๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	-	-	-	๕๒๙,๒๕๐
๑๘			๖๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ป.ก./ชก.	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	๖๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
๑๙	นายสงกรานต์ เขาทานต์	ป.วส. (เทคนิคเครื่องกล)	๖๙-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๖๙-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๒๐			-	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๖๙-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	๒๕๗,๙๐๐ กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๒๑	นางสาวณนตรี อินจะ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑๗๐,๕๒๐ (๑๕,๒๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๐,๕๒๐	
๒๒	นางสาวชลันดา พิณระ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑๖๗,๕๐๐ (๑๓,๙๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๕๐๐	
๒๓	นางเยาว์ แก้วอินตา	ม.๖		คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)			คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองช่าง												
๒๔	นายสมทนาย อภินานี	ปริญญาตรี ครุศาสตร อุตสาหกรรมบัณฑิต	๖๙-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๙-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๕๖๒,๒๕๐ (๓๘,๕๒๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๕๐๘,๒๕๐
๒๕							วิศวกรโยธา	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ กำหนดเพิ่ม	
๒๖	นายโกเมนทร์ เจริญสุข	ปริญญาตรี รัฐประศาสน ศาสตรบัณฑิต	๖๙-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๑๑	นายช่างโยธา	ขง.	๖๙-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๑๑	นายช่างโยธา	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๒,๐๘๐	
๒๗							เจ้าพนักงานธุรการ	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ กำหนดเพิ่ม	
๒๘	นายชัยชัย ดังกง	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)			ผู้ช่วยช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑๘๓,๔๘๐ (๑๕,๒๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๓,๔๘๐	
๒๙	นางสาวลัดดา วงศ์ภูธร	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑๖๖,๙๒๐ (๑๓,๙๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๖,๙๒๐	
๓๐	นายอาทิตย์ สมพิษฐ์	ป.๖		คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)			คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๑	นายพนัส อินจะ	ปวช.ก่อสร้าง		คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)			คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	นายสันติภาพ สุภพวง	ม.๓		พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)			พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๓	นายวิริยะ เป็กาลี	ปวส. อีเล็กทรอนิกส์		พนักงานจรรยาบรรณ (พนักงานจ้างทั่วไป)		พนักงานจรรยาบรรณ (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	นายอภิสิทธิ์ รักษาภักดิ์	ม.๓		คณงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	คณงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	นายวิรุทธิ์ วงศ์สุวรรณ	ปวช.		คณงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	คณงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	นายภาณุพงศ์ ศรีชัย	ม.๓		คณงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	คณงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
พนักงานจ้างถ่ายโอน												
๓๗	นายสินธุ์ พานูรักษ์	ปริญญาตรี		คณงานประจำเครื่องสูบน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)		คณงานประจำเครื่องสูบน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
๓๘			๖๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๖๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ X ๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)	
๓๙	นายธีระยุทธ อิบทรัพย์	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	๖๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๖๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๔๖๐,๓๒๐	
๔๐	นางสุจิตรา จำปางาม	ปริญญาตรี (ครู ศาสตร์ บัณฑิต) เทคโนโลยีและนวัตกรรม การศึกษา		นักวิชาการศึกษา (ลูกจ้างประจำ)		นักวิชาการศึกษา (ลูกจ้างประจำ)		๓๐๓,๐๐๐	-	-	๓๐๓,๐๐๐	
๔๑	นางสาวสุภาพร ธรรมวงศา	ปริญญาตรี (การเกษตร)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๑๖๗,๐๕๐ (๑๓,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๕๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
ถ้าสอน										
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกคอน หมู่ที่ ๕										
๔๒							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	กำหนดเพิ่ม เงินอุดหนุน
๔๓	นางสุธาลินี ธีร์วงศ์	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์ บัณฑิต	๖๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๑	ครู	คศ.๑	๖๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๑	ครู	-	-	เงินอุดหนุน
๔๔	นางสาวสุภาพร มีวิชา	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์ บัณฑิต	๖๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๒	ครู	คศ.๑	๖๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๒	ครู	-	-	เงินอุดหนุน
๔๕	นางสาวยุพา เรือนพิศ	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้าง ตามภารกิจ)			ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้าง ตามภารกิจ)	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	นางไกลทอง น.โควงค์	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้าง ตามภารกิจ)			ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้าง ตามภารกิจ)	-	-	เงินอุดหนุน
๔๗	นายชเนนพท ญูไสย	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)			ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)	-	-	เงินอุดหนุน
๔๘	นางพจณี เอนเกษร	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้าง ตามภารกิจ)			ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้าง ตามภารกิจ)	-	-	เงินอุดหนุน
๔๙	นางสาวทัศนีย์ รัตนสี	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)			ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)	-	-	เงินอุดหนุน
๕๐				ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)			ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
๕๑				ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)			ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
๕๒				ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)			ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ
กองสวัสดิการสังคม											
๕๓	นายศิริราช งามงอน	ครูศาสตรบัณฑิต	๖๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม)	ต้น	๖๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม)	ต้น	๕๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๓๗,๗๒๐
๕๔			๖๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม สวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม)	ต้น	๖๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม สวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๕๕			๖๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก	๖๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
๕๖						๖๙-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๙๗,๙๐๐ กำหนดเพิ่ม
๕๗	นางสาวอุบลศรี ราชวงศ์	ปริญญาตรี ภาษาอังกฤษ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๑๖๗,๔๐๐ (๑๓,๙๕๐ X ๑๒)	-	๑๖๗,๔๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน											
๕๘	นางสาววพร ชื่นเอียด	บริหารธุรกิจ บัณฑิต การตลาด	๖๙-๓-๑๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๖๙-๓-๑๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	๒๒๒,๒๔๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายจังหวัด เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด



ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้ เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

ที่ ๒๒๘ /๒๕๖๖

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

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการ บุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจทำให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | |
|----------------------------------|---------------------|
| ๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๑.๗ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑.๘ หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๙ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วน ราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายใน ด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้อง ประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๘

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายคำดี จันทร์เกษ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย (ก.อบต.จังหวัดหนองคาย) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายคำดี จันทร์เกษ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน