



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง
อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
- กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)	
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒	
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ	
- THAILAND ๔.๐	
- แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี	
- นโยบายการพัฒนาอำเภอสำโรง	
- ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๒๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๖
- บทวิเคราะห์ประเมินการต้องการกำลังคน	
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๙
- ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง	
- ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๖๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๖๖

ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ที่ ๓๘๗/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
- คำสั่ง อบต.โคกสว่าง ที่ ๕๒๙/๒๕๖๓ เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

๒.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรร อัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึง หากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่างๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและ มีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการ กำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง ที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา

ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนที่จะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ เศรษฐกิจ

๑.ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ เมือง จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (๗) การปรับกระบวนการท างานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒.ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติดการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาชาติ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบ ธุรกิจ ฯลฯ

๓.ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔.ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

- (๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทนทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕.ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) จัดระบบอนุรักษ์ พื้นฟูและป้องกันการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัย อย่างบูรณาการ

- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

๖.ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
- (๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

กรอบแนวคิดและหลักการ

หลักการ

หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”

กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

๑. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และ

ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

๒. การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(สศช.) ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมรดกวัฒนธรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓. เป้าหมาย

๓.๑ การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ USA) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ USA) ต่อคนต่อปี

๓) ผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่มีปริมาณ การส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓.๓ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๓.๔ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๓.๕ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

- ๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม
- ๒) จัดการทุจริตคอร์รัปชัน
- ๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

๔.๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิกฤตค่านิยม ทักษะคิด และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทักษะคิด และพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

๔.๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การพัฒนา ในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้าน แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรม ในสังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของคุณภาพการบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

๔.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน การพัฒนา ๕ ปีต่อจากนี้ไป จึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลผลิตการ ผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกัน มากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้น เกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศ การท่องเที่ยวสามารถ ท รายได้และแข่งขันได้มากขึ้น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ภาค การเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๔.๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาในระยะต่อไปจึงมุ่งเน้นการรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างความมั่นคงด้านน้ำ และการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้มีประสิทธิภาพ การสร้างคุณภาพ สิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศ การเพิ่มประสิทธิภาพการ ลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถใน

การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ และลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิด จากสาธารณภัย

๔.๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และ ยั่งยืน

เน้นในเรื่องการปกป้องและเชิดชูสถาบัน พระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ สังคมมีความสมานฉันท์ ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไข ปัญหาความมั่นคง ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสใน การศึกษาและการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น ประเทศ ไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความ มั่นคงกับนานาประเทศในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบ ต่างๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติ มี ความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทั้งภัยคุกคามทางทหารและภัยคุกคามอื่นๆ และแผนงานด้านความมั่นคงมี การบูรณาการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบ และ ธรรมาภิบาลในสังคมไทย (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้ การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อให้ ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง (๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติ มิชอบ เพื่อให้ สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม และ (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๔.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มุ่งเน้นในเรื่องการลดความเข้มของการใช้พลังงานและลด ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ การพัฒนาระบบขนส่งทางรางและทางน้ำ เพิ่ม ปริมาณการเดินทางด้วยระบบ ขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และขยายขีดความสามารถในการรองรับปริมาณ ผู้โดยสารของท่าอากาศยานใน กรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการ แข่งขันด้าน โลจิสติกส์และการ อำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านพลังงานเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้ พลังงานทดแทนต่อปริมาณการใช้พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า การ พัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และการ พัฒนาด้านสาธารณสุขการ (น้ำประปา)

๔.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม การเพิ่มความเข้มแข็ง ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของ ประเทศ และการเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อยกระดับ ความสามารถการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ และคุณภาพ ชีวิตของประชาชน

๔.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ มุ่งเน้นในเรื่องการลดช่องว่างรายได้ ระหว่างภาคและมีการกระจาย รายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น การเพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมือง น้อยอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม และการเพิ่มมูลค่าการ ลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

๔.๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา การพัฒนาจึงมุ่งเน้นในเรื่องการมีเครือข่ายการเชื่อมโยงตามแนวระเบียง เศรษฐกิจที่ครอบคลุมและมีการใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ การเพิ่มระบบห่วงโซ่มูลค่าในอนุภูมิภาคและ ภูมิภาคอาเซียน ประเทศไทยเป็นฐานเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนที่สำคัญในภูมิภาคอนุภูมิภาค อาเซียน และเอเชีย รวมทั้งมีการพัฒนาส่วนขยายจากแนวระเบียงเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคให้ครอบคลุมภูมิภาคอาเซียน เอเชียตะวันออก และเอเชียใต้ และประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญทั้งในระดับ

THAILAND ๔.๐

“ไทยแลนด์ ๔.๐” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีการให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ ๒๑ ได้

“ประเทศไทย ๔.๐” จึงเป็นการเปลี่ยนผ่านทั้งระบบใน ๔ องค์ประกอบสำคัญ คือ

๑. เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Farming) ในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur)
๒. เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่ที่มีรัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง
๓. เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services
๔. เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี

วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ทันสมัย ประตูลู่การค้าการลงทุน ท่องเที่ยวหลายมิติ เกษตรสู่สากล”

พันธกิจ

- ๑) พัฒนาระบบผังเมือง โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความทันสมัย รองรับการพัฒนาจากส่วนกลางและการใช้ชีวิตของประชาชนในจังหวัดให้มีความมั่นคง ปลอดภัย
- ๒) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุขที่มีคุณภาพมาตรฐาน
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาให้จังหวัดเป็นเมืองศูนย์กลางทางการค้าการลงทุนในภูมิภาค
- ๔) พัฒนาการท่องเที่ยวบนฐานอัตลักษณ์ของชุมชนและยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการท่องเที่ยว
- ๕) ส่งเสริมการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่เพื่อสร้างรายได้และมูลค่าเพิ่ม

เป้าประสงค์รวม

๑) จังหวัดอุบลราชธานี มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๒) ประชาชนทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขปลอดภัย ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

๓) การขยายตัวด้านเศรษฐกิจ การค้าการลงทุน ของจังหวัดอุบลราชธานีในทุกภาคส่วนมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและกระจายสู่ประชาชนทุกระดับรวมทั้งการเพิ่มปริมาณการส่งออกผลผลิตทางการเกษตร

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

๑) ผลผลิตมวลรวมของจังหวัดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖

๒) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita :GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้น เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๑๐

๓) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔

๔) สถิติอาชญากรรมลดลงร้อยละ ๒๕ ต่อปี

จังหวัดอุบลราชธานี ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป้าประสงค์

๑) การสร้างเสริมพลเมืองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณค่าและพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน

๒) การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐาน

๓) ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑) ร้อยละผู้ป่วยโรคเบาหวานรายใหม่ ไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปี (ของผู้ป่วยรายใหม่ที่มาตรวจรักษาพยาบาลทั้งจังหวัด)

๒) ร้อยละที่ลดลงของจำนวนครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์จปฐ. ร้อยละ ๒๕ ต่อปี

๓) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประกอบอาชีพ เทียบกับจำนวนครัวเรือนเกษตรกรทั้งหมดของจังหวัด เป้าหมาย ๔ ปีร้อยละ ๖๐

๔) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita:GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

๕) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔

๖) ร้อยละของระยะทางเส้นทางคมนาคมที่ได้รับการยกระดับมาตรฐานทางที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ทุกกลุ่ม

๒) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลด้านต่างๆ ในทุกช่วงวัย

๓) พัฒนาระบบผังเมืองโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ให้มีความทันสมัย รองรับการใช้งานของประชาชน

- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อรองรับการเข้าสู่ Thailand ๔.๐
- ๕) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อเมื่อนำอยู่ทันสมัย
- ๖) ส่งเสริมการใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

เป้าประสงค์ ศูนย์ผลิตและกระจายสินค้าเพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุนในภูมิภาค
ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ๑) มูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒
- ๒) มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๓.๕

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุน
- ๒) พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการค้า การลงทุน เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน
- ๔) ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

เป้าประสงค์ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๑๖
- ๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๒๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนากิจกรรมและแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและความหลากหลาย
- ๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการให้บริการโลจิสติกส์และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการท่องเที่ยว
- ๓) ยกระดับการผลิตสินค้า การบริการและการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน
- ๔) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
- ๕) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และขยายฐานการตลาดเพื่อพัฒนาความร่วมมือทางการท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล

เป้าประสงค์:

- ๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้าเกษตร(ผลิต)
- ๒) เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรด้วยการผลิตและการแปรรูป
- ๓) เกษตรกรมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๓ ต่อปี

๒) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเกษตรเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖๐

๓) ร้อยละเกษตรกรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Farmer (เกษตรกรปราดเปรื่อง) เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๔๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) เพิ่มผลผลิตทางการเกษตรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๒) พัฒนา/ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและการแปรรูปให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลเพื่อการส่งออก

๓) พัฒนาศักยภาพเกษตรกรและผู้เกี่ยวข้องด้านการเกษตรเพื่อรองรับนโยบาย Thailand ๔.๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน

เป้าประสงค์

๑) พิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และสร้างความปรองดอง สมานฉันท์

๒) ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เสมอภาค เป็นธรรม

๓) พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงและมีความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

๑) สถิติอาชญากรรมลดลง ร้อยละ ๒๕ ต่อปี

๒) สถิติของการจับกุมคดียาเสพติดเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒๔

๓) จำนวนกิจกรรมเพื่อพิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และการสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ ในพื้นที่ ไม่น้อยกว่า ๖๐ ครั้ง ต่อปี

๔) จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความมั่นคงและความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านไม่น้อยกว่า ๒๕ ครั้งต่อปี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) รักษาความสงบเรียบร้อย สร้างเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ปกติและตามแนวชายแดน

๒) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามชาติ ทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคมกับประเทศเพื่อนบ้าน

นโยบายการพัฒนาอำเภอสำโรง

วิสัยทัศน์การพัฒนาอำเภอ

“ เมืองมาตรฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง การบริหาร และการบริการไปสู่เป้าหมาย คือ เมืองน่าอยู่ เมืองคนดี เมืองมีความสุข “

เป้าประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและการบริการให้มีคุณภาพมาตรฐาน

๒. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถและโอกาสในการแข่งขันด้านการค้าสินค้าเกษตรคุณภาพ

๓. เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและยกระดับรายได้ให้พ้นเกณฑ์ความ

ยากจน

๔. เพื่อสร้างระบบการบริหารที่ดีและนำไปสู่การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการค้า
 ๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์
 ๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมให้การตลาดในระบบเครือข่ายเชิงรุก
๒. ยุทธศาสตร์ผลิตสินค้าอินทรีย์
 ๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมให้มีระบบการผลิตการพัฒนาคุณภาพและเพิ่มมูลค่าสินค้าทางเกษตรอินทรีย์แบบครบวงจร
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน
 ๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
 ๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชนในการพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต
 ๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาองค์กรอำเภอสำโรง
 ๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริการประชาชน

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

“ชุมชนน่าอยู่ มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยการศึกษา ผลิตเกษตรอินทรีย์ที่ดีควบคู่กับการพัฒนา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตย เพื่อเป้าหมายชุมชนที่เข้มแข็งยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน โดยให้ได้รับความพร้อมทั้งด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างรายได้เพิ่มให้ชุมชน สนับสนุนการพัฒนาอาชีพหลัก พัฒนาการเกษตร ส่งเสริมการทำเกษตรแบบเกษตรอินทรีย์ การเกษตรแบบผสมผสาน และการรวมกลุ่มทางการเกษตรเพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองจากพ่อค้าคนกลาง
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนยึดถือหลักประชาธิปไตย
๔. ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดการพัฒนาให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป
๕. รักษาธรรมเนียม จารีต ประเพณีท้องถิ่นที่ดีงาม ให้คงอยู่สืบไป

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๑. การคมนาคมสะดวก ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึง
๒. ส่งเสริมและพัฒนาศึกษา อนุรักษ์ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง ยั่งยืน ประชาชนพึ่งตนเองได้ และปัญหาความยากจนลดลง
๔. ประชาชนมีความสุขพึงพอใจ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน คุณภาพชีวิตดีขึ้น
๕. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิดมลภาวะและมีความยั่งยืน
๖. ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและหน่วยงานต่างๆ
๗. การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ตามแนวธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน / สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย

รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจการพัฒนา

การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาด้านก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนนทางน้ำที่ระบายน้ำ
๒. พัฒนาขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
๓. พัฒนาปรับปรุง ซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน
๔. พัฒนาบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค
๕. การบริการที่พึงจะได้รับ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนสามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวก และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. ครีวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง ทั้งในครัวเรือน และเพื่อการเกษตร
๓. ประชาชนภายในชุมชนมีน้ำที่สะอาด ถูกสุขลักษณะและเพียงพอในการอุปโภค บริโภค
๔. มีแหล่งน้ำที่สะอาดเพียงพอในการอุปโภคบริโภค
๕. ชุมชนได้รับการบริการที่ดี และเป็นที่พึงพอใจ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน	๑. จำนวนถนนที่ได้รับการก่อสร้าง ๒. จำนวนถนนที่ได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม ๓. จำนวนสนามที่ก่อสร้าง ๔. จำนวนสะพานที่ก่อสร้าง/ซ่อมแซม ๕. จำนวนหอประชุมที่ได้รับการปรับปรุง/ก่อสร้าง ๖. จำนวนป้ายจราจร และบ้านซุ้มทางเข้าหมู่บ้าน ๗. จำนวนลานตากข้าวที่ก่อสร้าง
๒. พัฒนาขยายเขตไฟฟ้าและ ไฟฟ้าสาธารณะ	๑. จำนวนไฟฟ้าที่ได้รับการซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษา ๒. จำนวนไฟฟ้าที่ติดตั้ง ๓. จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้
๓. พัฒนาปรับปรุงซ่อมแซม ระบบประปา	๑. จำนวนครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้ ๒. ครัวเรือนมีน้ำประปาที่สะอาดและมีใช้อย่างเพียงพอและทั่วถึง

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๔. พัฒนาบำรุงรักษาแหล่งน้ำ เพื่ออุปโภคบริโภค	๑. จำนวนแหล่งกักเก็บน้ำที่ ๒. จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู ๓. จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซมและก่อสร้าง ๔. จำนวนแหล่งน้ำธรรมชาติที่มีน้ำสะอาดเพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค ของคนภายในชุมชน
๕. การบริการที่พึงจะได้รับ	๑. ชุมชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง / ทุกภาคส่วน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
 ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

พันธกิจการพัฒนา

การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

เป้าประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมศักยภาพและความสามารถในการเพิ่มผลผลิตการเกษตรและการรวมกลุ่มอาชีพที่ยั่งยืนและมั่นคง
๒. ส่งเสริมและเพิ่มทักษะอาชีพ ของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีความรู้ และมีทักษะเพิ่มขึ้นในด้านการทำการเกษตรหรือในด้านอื่นเพื่อนำมาเป็นความรู้ในการประกอบอาชีพของตน

๒. ครั้วเรือนหรือกลุ่มอาชีพต่างๆภายในชุมชนมีความรู้ความสามารถสามารถพึ่งพาตนเองได้ส่งเสริมให้เกิดอาชีพและเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมศักยภาพและความสามารถในการเพิ่มผลผลิตการเกษตรและการรวมกลุ่มอาชีพที่ยั่งยืนและมั่นคง	๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ๒. จำนวนโครงการที่ดำเนินการได้ ๓. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น
๒. ส่งเสริมและเพิ่มทักษะอาชีพ ของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ	๑. ชุมชนมีอาชีพสามารถพึ่งพาตนเองได้ทุกครัวเรือน ๒. จำนวนกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริม

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด/กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าเกษตร

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การผลิตสินค้าอินทรีย์ ยุทธศาสตร์ ๓ การพัฒนาแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

พันธกิจการพัฒนา การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและศักยภาพผู้นำชุมชนเพื่อพัฒนาชุมชนน่าอยู่

- เป้าประสงค์**
๑. พัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีและทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา
 ๒. พัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
 ๓. พัฒนาส่งเสริมด้านสาธารณสุข และสุขภาพอนามัย
 ๔. พัฒนาส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน
 ๕. ส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับ เด็ก สตรี เยาวชน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนภายในชุมชนมีคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักเหตุผล
๒. เด็ก เยาวชน ภายในชุมชนได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐาน
๓. ไม่มีการแพร่ระบาดของโรค ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์
๔. ชุมชน คนพิการ คนชรา ผู้ป่วยเอดส์ ผู้มีรายได้น้อยและไร้ที่พึ่งมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๕. ประชาชนทุกภาคส่วน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีและทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา	๑. จำนวนโครงการที่ดำเนินการได้ ๒. ประชาชนยึดถือหลักคุณธรรมจริยธรรมในการครองตน
๒. พัฒนาและส่งเสริมการศึกษา	๑. จำนวนประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง ๒. จำนวนเด็ก เยาวชน ที่ได้มาตรฐานด้านการศึกษา
๓. พัฒนาส่งเสริมด้านสาธารณสุข และสุขภาพอนามัย	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรม ๒. จำนวนผู้ป่วย หรือโรคระบาดลดน้อยลงหรือไม่มี
๔. พัฒนาส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน	๑. จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสงเคราะห์ ๒. จำนวนโครงการที่ได้มีการดำเนินการ
๕. ส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับ เด็ก สตรี เยาวชน	๑. จำนวนโครงการที่ได้มีการดำเนินการ ๒. จำนวนกลุ่มเป้าหมายได้รับคุณภาพชีวิตที่ดี

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด/กองสวัสดิการฯ/กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจการพัฒนา

การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

๑. ปลุกฝังและสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. พัฒนาด้านการบริหารจัดการเพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนร่วมกันปรับปรุงภูมิทัศน์จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในชุมชนให้มีสภาพที่ดีขึ้น

๒ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟู

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ปลุกฝังและสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๑. จำนวนโครงการที่ดำเนินการได้ ๒. จำนวนแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่ได้คุณภาพปลอดภัย ๓. พื้นที่ป่าภายในชุมชนเพิ่มมากขึ้น ๔. จำนวนปริมาณขยะที่ลดลง
๒. พัฒนาด้านการบริหารจัดการเพื่อบุรุษทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด/กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจการพัฒนา

การพัฒนาด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วน
๒. ส่งเสริมระบบการบริการประชาชน ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๓. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนเข้าใจในบทบาทและเห็นความสำคัญในการให้ความร่วมมือแก่องค์กรของรัฐ ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. ประชาชนได้รับการบริการที่รวดเร็ว มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย ให้บริการแก้ไขได้อย่างครอบคลุมและตรงจุด
๓. บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วน	๑. จำนวนประชากรในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ๒. ความพึงพอใจในการได้รับการบริการเพิ่มมากขึ้น
๒. ส่งเสริมระบบการบริการประชาชน ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑. ประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการ
๓. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา	๑. บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด/กองช่าง/กองคลัง/ กองการศึกษา/กองสวัสดิการ องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

พันธกิจการพัฒนา

การพัฒนาด้านการป้องกันและรักษาความสงบสุขของประชาชน

เป้าประสงค์

๑. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ลดอุบัติเหตุ อุบัติภัยและอาชญากรรม
๒. ส่งเสริมมาตรการป้องกัน เฝ้าระวังรักษา บำบัดผู้เสพยาเสพติดและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานด้านบรรเทาสาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวดเร็วขึ้น
๒. ประชาชนทุกภาคส่วนได้ตระหนักและเห็นถึงโทษภัยของยาเสพติดมากยิ่งขึ้นและลดปัญหาการทะเลาะวิวาทในชุมชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินลดอุบัติเหตุ อุบัติภัยและอาชญากรรม	๑. ประชาชนได้รับความปลอดภัยและการดูแลอย่างทั่วถึง ๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ๓. จำนวนปัญหาอาชญากรรมอุบัติเหตุในชุมชนลดลง
๒. ส่งเสริมมาตรการป้องกัน เฝ้าระวังรักษา บำบัดผู้เสพยาเสพติดและแก้ไขปัญหายาเสพติด	๑. จำนวนโครงการที่ได้ดำเนินการ ๒. จำนวนยาเสพติด ผู้ค้า ผู้เสพยาเสพติด ลดลงหรือไม่มี ๓. ผู้ติดยาเสพติดได้รับการช่วยเหลือบำบัด เยียวยารักษา

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างและรักษาความมั่นคง

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของตำบลโคกสว่าง

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอาคาร สถานที่เพียงพอเหมาะสมที่จะรองรับการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนและหน่วยงานอื่น
๒. มีการประสานงานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการต่างๆ องค์การภาครัฐและเอกชนเป็นอย่างดี
๓. การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาลโดยให้กลุ่มผู้นำเข้ามามีส่วนร่วม
๔. บุคลากรมีความรู้ความสามารถและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่
๕. สถานที่ อบต. ตั้งอยู่กึ่งกลางตำบลง่ายต่อการติดต่อราชการของประชาชน
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่างสามารถพัฒนาการจัดเก็บรายได้

จุดอ่อน

๑. บุคลากรไม่เพียงพอกับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน
๒. ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญในการรณรงค์อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติโดยเฉพาะพื้นที่ป่าสาธารณะประโยชน์
๓. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพื่อพัฒนาเมืองอย่างจำกัด

โอกาส

๑. ประชาชนส่วนมากมีคุณภาพและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นในทั้งทางด้านโครงสร้างพื้นฐานและคุณภาพชีวิต
๒. มีสถาบันศึกษาในระดับ มัธยมศึกษา ประถมศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครอบคลุมในพื้นที่

๓. เป็นท้องถิ่นที่มีความสามัคคี มีผู้นำชุมชน ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต.
๔. พื้นที่ส่วนใหญ่ปลูกข้าวหอมมะลิ ทำการเกษตร
๕. มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติจำนวนมาก
๖. มีภูมิปัญญาชาวบ้าน เช่น เสื้อเตย ปรากฏชาวบ้าน จักรสานต่างๆ
๗. มีศิลปวัฒนธรรมและพระพุทธศาสนาทำให้ประชาชนมีความสามัคคีรักท้องถิ่น และสร้างความเชื่อมโยงผูกพันจากหมู่บ้านหนึ่งกับอีกหมู่บ้านหนึ่ง
๘. ได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากภาคการเมือง
๙. นโยบายการเข้าร่วมเขตการค้าเสรีประชาคมอาเซียน
๑๐. เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๑๑. นโยบายของรัฐในการส่งเสริมและพัฒนาในการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๑๒. จังหวัดอุบลราชธานีสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนโครงการตามแนวยุทธศาสตร์จังหวัดที่พัฒนาให้สอดคล้องและเป็นไปในทางเดียวกัน

อุปสรรค

๑. มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่
๒. ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยวที่ยั่งยืน
๓. มีลำห้วย ลำคลองขนาดเล็กไม่เพียงพอสำหรับการอุปโภค บริโภค ในฤดูแล้ง
๔. ขาดระบบการจัดการด้านผังเมือง และสิ่งแวดล้อม
๕. ปัญหายาเสพติด
๖. ความผันผวนราคาสินค้าทางการเกษตร กลไกการตลาด
๗. เกษตรกรส่วนใหญ่ในตำบลยังขาดความสามารถในการจัดการกลุ่มและขาดเทคโนโลยีในการผลิตขาดเงินทุน
๘. ไม่มีแหล่งพลังงานเป็นของตนเองและประชาชนขาดความรู้ในการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๙. การประชาสัมพันธ์ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
๑๐. ค่านิยมของคนรุ่นใหม่เปลี่ยนไปตามยุคกระแสโลกาภิวัตน์

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลโคกสว่าง เป็นตำบลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.๒๔๕๗ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๒ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลโคกสว่าง ๘,๐๐๖ คน จำนวน ๒,๒๖๒ ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ ๖๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๑,๘๗๕ ไร่ ลักษณะภูมิประเทศเกือบทั้งหมดของพื้นที่ตำบลโคกสว่าง ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยและที่ทำกิน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ทำนา เป็นอาชีพหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมระหว่างหมู่บ้านและระหว่างตำบลไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาโทรคมนาคมและการสื่อสารไม่สะดวก
- (๔) ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๕) มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค - บริโภคและการเกษตร
- (๖) ไม่มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค-บริโภค
- (๗) ปัญหาไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้าง/ปรับปรุงถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่ให้มีสภาพใช้งานได้ตลอดปี
- (๓) จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค - บริโภค
- (๔) จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค-บริโภค
- (๕) ขุดลอก หนองน้ำ แหล่งน้ำ เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ในการเกษตรในฤดูแล้ง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (๒) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- (๓) ปัญหาเรื่องที่ทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน
- (๔) ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- (๕) กลุ่มอาชีพขาดการรวมกลุ่มที่ยั่งยืน

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่อย่างแน่นอน

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) ปัญหาในการแหวดระวังภัยต่าง ๆ อาสาสมัครต่าง ๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจายไม่เป็นระบบ
- (๓) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
- (๔) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย ไม่มีที่ทิ้งขยะ
- (๕) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) อบรณหน่วยงานอาสาสมัครต่าง ๆ ในพื้นที่ให้ความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- (๓) จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัยเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย
- (๔) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- (๕) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๖) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๗) ประสานสาธารณสุขอำเภอดัดหาเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขเข้าบริการประชาชน

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่ค่อยมีความเข้าใจในหลักการบริหารเท่าที่ควร
- (๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- (๓) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- (๔) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
- (๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย
- (๓) จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- (๔) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) การเผาตอซังข้าวหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการแก๊สพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

(๖) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตร

ความต้องการ

- (๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๖) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- (๗) จัดกิจกรรมรณรงค์การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเพื่ออนุรักษ์หน้าดิน

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการศึกษาของเด็กที่ออกจากโรงเรียนก่อนการจบการศึกษาภาคบังคับ
- (๒) ปัญหาขาดวัสดุ อุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอน
- (๓) ปัญหาการมีพฤติกรรมลอกเลียนแบบจากสังคมตะวันตกของวัยรุ่น
- (๔) เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ
- (๕) ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- (๖) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

- (๑) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
- (๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน
- (๔) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- (๕) จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- (๖) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่างนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่างจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาสี่ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี แผนงานที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี โดยวิธี SWOT Analysis ซึ่งประกอบไปด้วย การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามหรืออุปสรรค ซึ่งสามารถใช้หลักการ SWOT Analysis มาวิเคราะห์ทั้ง ๗ ด้าน ได้ดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๒) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

ซึ่งในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง สามารถนำหลักการ SWOT Analysis มาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้ดังต่อไปนี้

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีการบริหารจัดการในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องตามความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนภายในตำบล

๒. การดำเนินการต่างๆ ในด้านโครงสร้างพื้นฐานมีการประสานงานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการต่างๆ รวมถึงองค์กรรัฐและเอกชนเป็นอย่างดี

๓. การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และเข้าถึงประชาชนอย่างแท้จริง

๕. สำนักงาน อบต. ตั้งอยู่กึ่งกลางตำบล ทำให้ง่ายต่อการติดต่อราชการกับองค์กรอื่นๆในพื้นที่ใกล้เคียงกัน ทำให้การดำเนินการติดต่อประสานงานได้อย่างรวดเร็ว

จุดอ่อน

๑. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพื่อการพัฒนาอยู่อย่างจำกัด
๒. บุคลากรไม่เพียงพอกับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน และความต้องการของประชาชนในการให้บุคลากรลงพื้นที่ตรวจสอบช่วยเหลือหากเกิดกรณีฉุกเฉิน

โอกาส

๑. ประชาชนส่วนมากมีโอกาสมิ่มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นในด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

อุปสรรค

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนมีจำนวนมาก ซึ่งบางครั้งระบบโครงสร้างพื้นฐานบางอย่าง ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ภายในตำบล
๒. ลำห้วย ลำคลองภายในตำบลไม่เพียงพอสำหรับการอุปโภค บริโภค ในฤดูแล้ง
๓. บางเส้นทางในการคมนาคม มีสภาพการจราจรที่ไม่สะดวก เนื่องจากถนนที่ชำรุดเป็นหลุม เป็นบ่อ เป็นอุปสรรคในการเดินทาง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

ซึ่งในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง สามารถนำหลักการ SWOT Analysis มาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ได้ดังต่อไปนี้

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่างตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนภายในตำบลอย่างเป็นรูปธรรม และบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ
๒. มีสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประถมศึกษา รวมไปถึงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครอบคลุมภายในพื้นที่
๓. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการพัฒนาเด็กภายในตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมจากหลายภาคส่วนภายในชุมชน
๕. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (รพ.สต.) ภายในตำบล ๒ แห่ง เพื่อรองรับการให้บริการด้านการรักษา ป้องกันและบำบัดโรค ภายในตำบล

๖. มีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุภายในตำบล เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้มาร่วมทำกิจกรรมและใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เป็นชุมชนที่ผู้สูงอายุมีความแข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

จุดอ่อน

๑. ด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอและมีอยู่อย่างจำกัด
๒. บางกิจกรรมหรือบางโครงการประชาชนได้รับการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร
๓. บุคลากรทางการศึกษาที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนในการดูแล
๔. เจ้าหน้าที่ประจำ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (รพ.สต.) มีจำนวนน้อย ซึ่งอาจไม่เพียงพอในการดูแลประชาชนที่มาใช้บริการ

โอกาส

๑. เพิ่มหรือพัฒนาในด้านระบบการศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ภายในตำบล
๒. จัดตั้งศูนย์เรียนรู้ส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ ภายในตำบลอย่างเป็นรูปธรรมประจำตำบล
๓. เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๔. นโยบายของรัฐในการส่งเสริมและพัฒนาในการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๕. เป็นท้องถิ่นที่มีความสามัคคี มีผู้นำชุมชนที่ดีและเข้มแข็ง

อุปสรรค

๑. ด้านงบประมาณในการจัดสรร เพื่อดำเนินการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่เพียงพอ
๒. การเข้าร่วมกิจกรรมของประชาชนบางครั้งมีจำนวนน้อย อาจเนื่องจากการอุปสรรคในการเดินทางมาร่วมกิจกรรม รวมถึงสภาพอากาศสิ่งแวดล้อมต่างๆที่เป็นอุปสรรค เช่น ช่วงฤดูเก็บเกี่ยว ฤดูฝน รวมไปถึงสภาพถนนที่เป็นหลุมเป็นบ่อ ก่อให้เกิดอุปสรรคในการเดินทาง

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

ซึ่งในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง สามารถนำหลักการ SWOT Analysis มาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ได้ดังต่อไปนี้

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีการจัดระบบด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย รองรับการให้บริการประชาชนในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน ได้ทันทั่วทั้ง
๒. มีการประสานงานความร่วมมือระหว่างองค์กรกับส่วนราชการต่างๆ รวมไปถึง องค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อประสานความร่วมมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. เมื่อเกิดเหตุด่วนใดๆ ประชาชนภายในตำบลให้ความร่วมมือและประสานงานกับ หน่วยราชการโดยเร็ว

จุดอ่อน

๑. ด้านงบประมาณเพื่อจัดสรรดำเนินการด้านการอบรมให้ความรู้ประชาชนเพื่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังมีไม่เพียงพอ
๒. ระบบการรักษาความปลอดภัย เช่น กล้องวงจรปิด เมื่อนำมาติดตั้งในบริเวณจุด เสี่ยงยังไม่มีงบดำเนินการ รวมไปถึงยังไม่มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย เมื่อนำมาเป็นเครื่องมือ รักษาความสงบเรียบร้อยภายในชุมชน นอกจากประชาชนภายในตำบล
๓. จำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน

โอกาส

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลความสงบเรียบร้อยภายในตำบล
๒. ได้รับความร่วมมือและประสานงานจากหลายภาคส่วน
๓. มีการจัดเวรยามรักษาการตามหมู่บ้านและสถานที่ราชการ

อุปสรรค

๑. สภาพอากาศที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ยามเกิดเหตุฉุกเฉิน
๒. ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ รวมไปถึงกำลังคน
๓. สภาพการจราจรที่ไม่สะดวก เนื่องจากถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ เกิดความยากลำบาก ในการเดินทาง หากเกิดเหตุฉุกเฉิน
๔. ปัญหาด้านยาเสพติด

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

ซึ่งในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง สามารถนำหลักการ SWOT Analysis มาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ได้ดังต่อไปนี้

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี และมีการประสานการจัดทำแผนพัฒนาตามระเบียบและหนังสือสั่งการ
๒. การจัดทำแผนเกิดกระบวนการการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม
๓. มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ ในด้านข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์ด้านแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญในเขตตำบล
๔. มีผลิตภัณฑ์ประจำตำบลที่ขึ้นชื่อ ส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการท่องเที่ยว

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังไม่มี ความกระตือรือร้นเท่าที่ควรในการให้ความสำคัญด้านการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวเขตตำบล
๒. ไม่มีบุคลากรหรือตำแหน่งเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในเรื่องการส่งเสริมด้านการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

โอกาส

๑. เปิดโอกาสให้มีการเข้าร่วมและมีการค้าเสรีตามการเปิดประตูประชาคมอาเซียน
๒. ต่อยอดผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่รู้จักในระดับจังหวัด ระดับประเทศต่อไป

อุปสรรค

๑. การขาดบุคลากรที่มีความรู้ในเรื่องการท่องเที่ยว
๒. สภาพการจราจรที่เป็นอุปสรรค ลำบากในการเดินทาง
๓. ประชาชนยังไม่เปิดรับวัฒนธรรมภายนอกเท่าที่ควร

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คัดครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- (๔) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

ซึ่งในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง สามารถนำหลักการ SWOT Analysis มาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ดังต่อไปนี้

จุดแข็ง

๑. สภาพสิ่งแวดล้อมภายในตำบลค่อนข้างอุดมสมบูรณ์ และไม่พบปัญหาด้านมลพิษ
๒. มีระบบการบริหารจัดการด้านกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. มีมาตรการป้องกันการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษภายในตำบลอย่างเป็นระบบ
๔. ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน

๑. จำนวนบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวโดยตรงยังไม่มี เช่น เจ้าพนักงานสาธารณสุข นักวิชาการเกษตร เป็นต้น
๒. ยังไม่มีพื้นที่หรือจุดในการคัดแยก กำจัดขยะมูลฝอยเป็นหลักแหล่ง
๓. งบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอ
๔. มีลำห้วย ลำคลองขนาดเล็กไม่เพียงพอสำหรับการอุปโภค บริโภค

โอกาส

๑. การได้รับสนับสนุนจากจังหวัด หรือส่วนราชการอื่น

อุปสรรค

๑. ขาดระบบการจัดการด้านผังเมืองและสิ่งแวดล้อม
๒. ไม่มีท่าเล หรือพื้นที่ในการจัดให้เป็นพื้นที่กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. สภาพภูมิอากาศที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศและความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมภายในตำบล เช่น การเกิดน้ำท่วม ภัยแล้ง เป็นต้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ซึ่งในส่วนของการจัดการบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง สามารถนำหลักการ SWOT Analysis มาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ดังต่อไปนี้

จุดแข็ง

๑. ในพื้นที่มีสถาบันการศึกษาระดับ มัธยมศึกษา ประถมศึกษา รวมไปถึงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ครอบคลุมในพื้นที่
๒. มีบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการพัฒนาเด็กในตำบล
๓. ได้รับความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. เป็นชุมชนที่ให้ความสำคัญในด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี รวมไปถึงเทศกาลสำคัญๆต่างๆ
๕. ชุมชนรักษาเอกลักษณ์และทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรมประจำตำบล

จุดอ่อน

๑. งบประมาณที่ไม่เพียงพอและมีอยู่อย่างจำกัด

โอกาส

๑. มีศิลปวัฒนธรรมและพระพุทธศาสนาทำให้ประชาชนมีความรัก ความสามัคคี รักท้องถิ่นและสร้างความเชื่อมโยงผูกพันจากหมู่บ้านหนึ่งไปสู่อีกหมู่บ้านหนึ่ง
๒. มีการพัฒนาด้านภูมิปัญญาชาวบ้าน จารีตประเพณีอันดีงามของตำบล

อุปสรรค

๑. การประชาสัมพันธ์เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. ค่านิยมของคนรุ่นใหม่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคกระแสโลกาภิวัตน์

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการอื่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ซึ่งในส่วนของการจัดการบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง สามารถนำหลักการ SWOT Analysis มาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีการสนับสนุนหน่วยงานอื่นหรือให้ความช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีการประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีการให้บริการแก่ประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

๑. ด้านงบประมาณการสนับสนุนไม่เพียงพอและมืออย่างจำกัด

โอกาส

๑. ช่องทางในการสนับสนุนกับองค์กรอื่นๆ มีหลายช่องทางและถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย
๒. การเพิ่มช่องทางในการให้บริการประชาชนหรือหน่วยราชการอื่นๆ

อุปสรรค

๑. การประสานงานผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ตอาจเกิดความล่าช้า เนื่องจากสภาวะเครือข่ายล้ม ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการควบคุมบางครั้งอาจทำให้เกิดความล่าช้าไม่ทันทั่วถึง

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่างได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบ โดยการนำหลักการ SWOT Analysis มาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ซึ่งการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง กำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่โดยการนำ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ด้วยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดของการพัฒนาเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดใด” ซึ่งสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยภายใน ทั้งที่เป็นจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) ประกอบด้วยปัจจุบันต่าง ๆ และสรุปปัจจัยภายนอกที่เป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคที่ต้องนำมาพิจารณาดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี
๒. มีจิตบริการสาธารณะ
๓. บุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
๔. มีการปกครองแบบครอบครัวเกิดความอบอุ่นรักใคร่กลมเกลียว
๕. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๖. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๗. มีบุคลากรรุ่นใหม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๘. มีเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานทั่วถึง
๙. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน มีคำสั่งมอบหมายงานที่แบ่งหน้าที่ชัดเจน
๑๐. พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้
๑๑. ผู้บริหารมีความเข้าใจและรับฟังผู้ปฏิบัติ ให้โอกาสในการปฏิบัติงาน
๑๒. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงาน การส่งไปอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติเสมอ
๑๓. มีการสอนงานจากพนักงานส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ให้กับพนักงานส่วนตำบลที่ย้ายมาใหม่
๑๔. เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานของรัฐอื่นๆ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ขั้นตอนในการประสานงานระหว่างหน่วยงานบางทีล่าช้า เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน
๒. พนักงานบางคนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน ไม่ให้ความสนใจกับกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. บุคลากรในบางตำแหน่งขาดทักษะในการทำงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคในการให้บริการต่อประชาชน
๕. ขาดการวางแผนในการพัฒนาองค์กร
๖. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
๗. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน
๘. ข้าราชการบางคนยังขาดความตระหนักในหน้าที่ของตนเอง

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

๑. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสพนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
๒. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานต่างๆ
๕. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกหน่วยเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

๑. ประชาชนผู้รับบริการบางคนไม่เข้าใจขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในบางตำแหน่งงาน หรือภารกิจงาน
๒. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
๓. ระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวิธีการและระเบียบใหม่ๆ ก่อให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน
๔. การปฏิบัติงานบางครั้งขาดความเอาใจใส่ในตำแหน่ง หน้าที่ของตนเอง ก่อให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการประชาชน หรือการประสานราชการกับหน่วยงานอื่นๆ
๕. ข้อบังคับต่างๆในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่กำกับดูแลค่อนข้างมาก

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
- (๒) การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
- (๓) การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
- (๗) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๘) การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
- (๙) การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๑๐) การส่งเสริมและพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- (๑๒) การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
- (๑๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๑๔) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

- (๑) การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- (๒) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๔) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๕) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
- (๖) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๗) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๘) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
- (๙) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๑) การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๒ อัตรา ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ให้เหมาะสม เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริการงานบุคคลที่สูงเกินไป เหมาะสมกับการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ต่อไป

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ถือว่าไม่เพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ในอนาคตปัญหาด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในการกำจัดขยะอาจเป็นไปหาที่สำคัญและจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งบุคลากรที่ดำเนินการด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมหรือด้านสาธารณสุขนั้นปัจจุบันยังไม่มีโดยตรง แต่หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านบริหารการบริการท้องถิ่นหรือเกิดการปรับเปลี่ยนองค์กรไปตามกฎหมายจัดตั้ง หรือระเบียบแนวทางอื่นๆ อาจมีการกำหนดจัดตั้งส่วนราชการหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ต่อไปเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของท้องถิ่นและเพื่อรองรับกับภารกิจของท้องถิ่นในอนาคต ดังนั้น ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จึงไม่มีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งขึ้นหรือกำหนดส่วนราชการขึ้นใหม่ แต่อาจจะมีกำหนดส่วนราชการที่จำเป็นขึ้นใหม่ในอนาคตอันใกล้นี้ เพื่อรองรับภารกิจที่อาจขยายและเพิ่มมากขึ้นในอนาคตซึ่งทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจมาจากส่วนกลางต่อไป

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่างได้วิเคราะห์ปริมาณค่างานในแต่ละงานและตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่างแล้ว และได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ซึ่งผลการเปรียบเทียบของพนักงานส่วนตำบลยังมีจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่างยังมีจำนวนอัตราที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเช่นกัน หากเปรียบเทียบในส่วนงบประมาณในการบริหารจัดการพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่างมีงบประมาณรายจ่ายที่ค่อนข้างได้เปรียบกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ชื่อ อบต.	จำนวนส่วน ราชการ	อัตรากำลังคน			งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓	จำนวน หมู่บ้าน	จำนวน ประชากร(คน)
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			
โคกสว่าง	๕	๒๕	-	๒๐	๔๔,๖๒๐,๐๐๐	๑๒	๘,๐๐๖
ค้อน้อย	๔	๑๙	-	๒๑	๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๑๗	๗,๘๘๕
โคกก่อง	๔	๑๕	๑	๑๙	๓๗,๕๐๐,๐๐๐	๑๗	๖,๓๗๙
ขามป้อม	๔	๑๕	-	๑๑	๒๒,๗๘๓,๐๐๐	๙	๒,๘๑๙

บทวิเคราะห์ประเมินการต้องการกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้จัดทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน โดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการที่มีผลการดำเนินการประจำปี ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังคนในแต่ละประเภทตำแหน่ง เพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน		
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ระดับกลาง	จำนวน	๑	อัตรา
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๒	อัตรา
สำนักงานปลัด อบต.						
๑.	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง	จำนวน	๑	อัตรา
๖.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง						
๑.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๓.	ผู้ช่วยสัตวแพทย์	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๔.	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๕.	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)		จำนวน	๑	อัตรา
๖.	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)		จำนวน	๑	อัตรา
๗.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)		จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๑๓	อัตรา
กองคลัง						
๑.	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน		
พนักงานจ้าง						
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๒	อัตรา
กองช่าง						
๑.	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง						
๑.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๕	อัตรา
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๑.	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
๔.	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑/คศ.๒	จำนวน	๕	อัตรา
พนักงานจ้าง						
๑.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๔	อัตรา
๒.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๑๓	อัตรา
กองสวัสดิการสังคม						
๑.	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง						
๑.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๓	อัตรา
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น				จำนวน	๔๒	อัตรา

สรุป องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีความต้องการกำลังคนเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการ กิจกรรม ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง โดยสามารถแยกประเภทตำแหน่ง ระดับ จำนวน ได้ดังนี้

ลำดับที่	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ (อัตรา)
๑	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑
๒	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑
๓	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๕
๔	วิชาการ	ปก/ชก	๕
๕	ทั่วไป	ปง./ชง	๘
๖	สายงานการสอน	คศ.๒	๒
๗	สายงานการสอน	คศ.๑	๓
๘	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	คุณวุฒิ	๑๔
๙	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	ทักษะ	๓

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย ในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาจัดตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)</p> <p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานพัฒนาบุคลากร - งานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี - งานเกี่ยวกับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเครื่องราชต่าง ๆ - งานทะเบียนประวัติ - งานสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก และงานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การให้บำเหน็จความชอบกรณีพิเศษ - งานลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ - งานปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลงานประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงานขออนุมัติแผนอัตรากำลังและปรับปรุงตำแหน่งอัตรากำลัง 	<p>ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)</p> <p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานพัฒนาบุคลากร - งานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี - งานเกี่ยวกับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเครื่องราชต่าง ๆ - งานทะเบียนประวัติ - งานสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก และงานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การให้บำเหน็จความชอบกรณีพิเศษ - งานลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ - งานปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลงานประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงานขออนุมัติแผนอัตรากำลังและปรับปรุงตำแหน่งอัตรากำลัง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ - งานป้องกันและระงับอัคคีภัย - งานวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุป รายงาน เสนอแนะ รวมทั้ง ดำเนินการด้านกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ธรรมชาติและสาธารณภัยอื่นเช่น อุทกภัย วาตภัย เป็นต้น - งานตรวจสอบ ควบคุม ดูแล ในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการ ป้องกันบรรเทาและระงับ สาธารณภัยต่าง ๆ - งานจัดทำแผนป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน - งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร - งานการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานธุรการทั่วไปของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานจัดระเบียบและความมั่นคง - งานรักษาความสงบเรียบร้อย <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตร <p>๑.๗ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม <p>๑.๘ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - พิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น สรุป รายงาน เสนอแนะ และดำเนินการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานสัตว์แพทย์ควบคุมและวางแผนการสำรวจแหล่งที่เกิดโรคระบาดสัตว์และจำนวนสัตว์ การควบคุมการฆ่าและจำหน่ายเนื้อสัตว์ ตามกฎ ระเบียบ และพระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ 	<p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ - งานป้องกันและระงับอัคคีภัย - งานวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุป รายงาน เสนอแนะ รวมทั้ง ดำเนินการด้านกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ธรรมชาติและสาธารณภัยอื่นเช่น อุทกภัย วาตภัย เป็นต้น - งานตรวจสอบ ควบคุม ดูแล ในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการ ป้องกันบรรเทาและระงับ สาธารณภัยต่าง ๆ - งานจัดทำแผนป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน - งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร - งานการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานธุรการทั่วไปของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานจัดระเบียบและความมั่นคง - งานรักษาความสงบเรียบร้อย <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตร <p>๑.๗ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม <p>๑.๘ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - พิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น สรุป รายงาน เสนอแนะ และดำเนินการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานสัตว์แพทย์ควบคุมและวางแผนการสำรวจแหล่งที่เกิดโรคระบาดสัตว์และจำนวนสัตว์ การควบคุมการฆ่าและจำหน่ายเนื้อสัตว์ ตามกฎ ระเบียบ และพระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ - ครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ - ครุภัณฑ์ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - การสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งาน ออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุมอาคารให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม การประมาณราคา ร่วมพิจารณา กำหนดวางแผนงบประมาณ - งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบต่างๆ งานก่อสร้าง โดยได้รับอนุญาต ตาม พ.ร.บ. ควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ แก้ไขเพิ่มเติมฯ ตลอดจนกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๓ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - การสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งาน ออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุมอาคารให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๓.๔ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม การประมาณราคา ร่วมพิจารณา กำหนดวางแผนงบประมาณ - งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบต่างๆ งานก่อสร้าง โดยได้รับอนุญาต ตาม พ.ร.บ. ควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ แก้ไขเพิ่มเติมฯ ตลอดจนกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓.๕งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำรวจแผนที่ การกำหนด/การวางผังพัฒนาเมือง งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง กำหนดแนวเขตที่สาธารณะเพื่อขออนุญาตก่อสร้างอาคาร การระวางชี้แนวเขตที่สาธารณะร่วมกับสำนักงานที่ดินฯ - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง กำหนดแนวเขตที่สาธารณะเพื่อขอการครองสิทธิ์ในที่ สาธารณะ การบุกรุกที่ดินให้เป็นที่ยุติการตรวจสอบที่สาธารณะ สิ่งสาธารณูปการ เช่น ถนน ทางเท้า คันดิน สะพาน ท่อระบายน้ำ - การตรวจสอบการขอใช้ที่สาธารณะการครองสิทธิ์ในที่สาธารณะ ขออนุญาตเชื่อม ทางสาธารณะ การดำเนินคดีกับผู้บุกรุกที่สาธารณะ การดูแลตรวจสอบรักษาที่สาธารณะ/สิ่งสาธารณูปการ เช่น ถนน ทางเท้า คันดิน สะพาน ท่อระบายน้ำ <p>๓.๖ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ งานประสาธาณูปโภค และกิจการประปา งานประปา - การระบายน้ำ แก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง การบำรุงรักษาคลองท่อระบายน้ำ ทำกา สำรวจพื้นที่และโครงการป้องกันน้ำท่วมขัง - การจัดทำแผนโครงการบำรุงรักษาคลอง สาธารณะ แผนโครงการล้างท่อระบายน้ำ และแผนการดูแลรักษาเครื่องมือช่าง ตลอดจนการแก้ไขเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับ ปัญหาน้ำท่วมขัง การระบายน้ำและจัดตั้งงบประมาณขุดลอกคูคลอง คูน้ำ สร้างเขื่อน สร้างทำนบ เป็นต้น <p>๓.๕ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานติดตาม ควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ - งานจัดทำฎีกา 	<p>๓.๗งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำรวจแผนที่ การกำหนด/การวางผังพัฒนาเมือง งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง กำหนดแนวเขตที่สาธารณะเพื่อขออนุญาตก่อสร้างอาคาร การระวางชี้แนวเขตที่สาธารณะร่วมกับสำนักงานที่ดินฯ - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง กำหนดแนวเขตที่สาธารณะเพื่อขอการครองสิทธิ์ในที่ สาธารณะ การบุกรุกที่ดินให้เป็นที่ยุติการตรวจสอบที่สาธารณะ สิ่งสาธารณูปการ เช่น ถนน ทางเท้า คันดิน สะพาน ท่อระบายน้ำ - การตรวจสอบการขอใช้ที่สาธารณะการครองสิทธิ์ในที่สาธารณะ ขออนุญาตเชื่อม ทางสาธารณะ การดำเนินคดีกับผู้บุกรุกที่สาธารณะ การดูแลตรวจสอบรักษาที่สาธารณะ/สิ่งสาธารณูปการ เช่น ถนน ทางเท้า คันดิน สะพาน ท่อระบายน้ำ <p>๓.๘ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ งานประสาธาณูปโภค และกิจการประปา งานประปา - การระบายน้ำ แก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง การบำรุงรักษาคลองท่อระบายน้ำ ทำกา สำรวจพื้นที่และโครงการป้องกันน้ำท่วมขัง - การจัดทำแผนโครงการบำรุงรักษาคลอง สาธารณะ แผนโครงการล้างท่อระบายน้ำ และแผนการดูแลรักษาเครื่องมือช่าง ตลอดจนการแก้ไขเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับ ปัญหาน้ำท่วมขัง การระบายน้ำและจัดตั้งงบประมาณขุดลอกคูคลอง คูน้ำ สร้างเขื่อน สร้างทำนบ เป็นต้น <p>๓.๕ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานติดตาม ควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ - งานจัดทำฎีกา 	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการส่งเสริมกิจการโรงเรียน - การจัดทำงบประมาณเพื่อการศึกษา - ควบคุมดูแลและสนับสนุนการบริหารการจัดการศึกษา - จัดทำรายงานการศึกษาและสถิติข้อมูลต่าง ๆ - การประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ - จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการส่งเสริมกิจการโรงเรียน - การจัดทำงบประมาณเพื่อการศึกษา - ควบคุมดูแลและสนับสนุนการบริหารการจัดการศึกษา - จัดทำรายงานการศึกษาและสถิติข้อมูลต่าง ๆ - การประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ - จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา(ต่อ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดระบบการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา - ส่งเสริมการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา เสนอความเห็นสรุปรายงานการศึกษา เพื่อพัฒนามาตรฐานการศึกษาให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการเรียนการสอน - งานประเมินคุณภาพการศึกษาและการประกันคุณภาพสถานศึกษาสนับสนุนและ เผยแพร่ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา - งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตลอดจนการควบคุมตรวจสอบการใช้หลักสูตร สถานศึกษา - งานส่งเสริมและพัฒนาการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาในท้องถิ่นเพื่อให้สามารถเป็นแหล่งบริการ <p>๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกำกับและควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน การศึกษาและพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมนักเรียน <p>๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๔ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น <p>๔.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมการศึกษาเยาวชนทั้งในและนอกระบบ <p>๔.๖ งานกิจการศาสนา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการเกี่ยวกับงานประเพณีที่เกี่ยวข้องทางศาสนา งานส่งเสริมศาสนา การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม จัดทำแผนงานด้านการศาสนาและวัฒนธรรม <p>๔.๗ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการด้านการเงินบัญชีของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จัดทำฎีกาเบิกจ่ายทุกประเภท จ่ายเงินให้แก่ผู้มีสิทธิรับเงินทุกประเภท <p>๔.๘ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ- ครุภัณฑ์ 	<p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา(ต่อ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดระบบการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา - ส่งเสริมการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา เสนอความเห็นสรุปรายงานการศึกษา เพื่อพัฒนามาตรฐานการศึกษาให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการเรียน การสอน - งานประเมินคุณภาพการศึกษาและการประกันคุณภาพสถานศึกษาสนับสนุนและ เผยแพร่ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา - งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตลอดจนการควบคุมตรวจสอบการใช้หลักสูตร สถานศึกษา - งานส่งเสริมและพัฒนาการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาในท้องถิ่นเพื่อให้สามารถเป็นแหล่งบริการ <p>๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกำกับและควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน การศึกษาและพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมนักเรียน <p>๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๔ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น <p>๔.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมการศึกษาเยาวชนทั้งในและนอกระบบ <p>๔.๖ งานกิจการศาสนา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการเกี่ยวกับงานประเพณีที่เกี่ยวข้องทางศาสนา งานส่งเสริมศาสนา การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม จัดทำแผนงานด้านการศาสนาและวัฒนธรรม <p>๔.๗ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการด้านการเงินบัญชีของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จัดทำฎีกาเบิกจ่ายทุกประเภท จ่ายเงินให้แก่ผู้มีสิทธิรับเงินทุกประเภท <p>๔.๘ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ- ครุภัณฑ์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์ เบี้ยยังชีพคนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี 	<p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์ เบี้ยยังชีพคนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการประชุมวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการใน อนาคต ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้วิเคราะห์ถึงความจำเป็นตามสภาพปัญหา ความต้องการใน ด้านกำลังบุคลากร อำนาจหน้าที่ ระเบียบกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จึงได้กำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของ กำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของ คนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร
ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปีข้างหน้า โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ดังนี้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๓	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ มีย.๖๐ รับโอน
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง.สาธารณสุขชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยสัตวแพทย์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
พนัก.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๔๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ส.ค.๕๙ รับโอน
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอุบมุง								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกะแอก								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระดอกคูน								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	

หมายเหตุ

การจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ไม่ให้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ แต่อาจยุบตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือประเภททั่วไป หรือพนักงานจ้างได้ โดยต้องแสดงเหตุผลความจำเป็นในการยุบตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. , ก.ท.จ. , ก.อบต.จังหวัด) ด้วย

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่จะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า						อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ยรวม (๔)	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐					
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๔,๐๐๐	๔๕๖,๙๖๐	๔๗๐,๒๘๐					
๓	สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐					
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐					
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐					
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐					
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๒๒๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๒๐					
๘	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	พิก.๑ มี ๒๖๐ พิก.๒ มี ๒๖๐				
	พนักงานจ้าง																							
๑๐	ผช.นัก.วิเคราะห์		๑	๑	๒๔๗,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๗,๑๖๐	๒๖๗,๔๘๐	๒๗๘,๒๘๐					
๑๑	ผช.จพง.สาธารณสุข		๑	๑	๑๔๔,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐					
๑๒	ผช.สัตวแพทย์		๑	๑	๑๘๑,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๔๐๐	๑๘๙,๙๖๐	๑๙๗,๘๘๐					
๑๔	ผช.จพง.ป้องกัน		๑	๑	๑๔๖,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๕๗,๘๔๐	๑๕๘,๘๔๐	๑๖๐,๐๘๐					
๑๕	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๖๐,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๖๗,๔๐๐	๑๘๐,๓๖๐					
๑๗	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๒๗,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๖,๔๘๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๔๓,๔๐๐					
๑๘	พนักงานขับรถเครื่องกลขนาดเล็ก		๑	๑	๑๒๓,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๖๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๑๖๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๘,๗๒๐					
	ขนาดเบา																							
	กองคลัง																							
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๘,๐๘๐	๔๖๑,๓๒๐	๔๘๔,๗๒๐					
๒๐	จพง.การเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง)	ชง.	๑	๑	๑๘๙,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๘๘๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๙๘,๘๘๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐					
๒๑	จพง.พัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๕,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐					
๒๒	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๒๐	๒๕๙,๔๔๐					

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)										
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	พนักงานจ้าง																						
๒๓	ผช.จพง.การเงินและบัญชี		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐		๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๔,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐						
๒๔	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐		๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๔,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐						
	กองช่าง																						
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๓,๔๐๐	๔๕๕,๗๒๐	๔๕๕,๘๖๐						
๒๖	จพง.ธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐		๑	๑	-	-	-	๔,๒๔๐	๔,๗๒๐	๕,๐๘๐	๒๓๕,๖๔๐	๒๔๔,๓๖๐	๒๔๕,๔๔๐						
๒๗	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	-	๒๔๗,๔๐๐		๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๕,๓๔๐	๓๒๓,๐๖๐			ฟรี ๓.๓.๕๕- ไร่โดย			
	พนักงานจ้าง																						
๒๘	ผช.นายช่างโยธา		๑	๑	๑๕๓,๒๔๐		๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๕,๔๘๐	๑๖๕,๙๖๐	๑๗๖,๔๔๐						
๓๐	ผช.เจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๕๐,๘๔๐		๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๕๒๐						
	กองการศึกษา																						
๓๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๕๕,๓๒๐	๔๖๗,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐						
๓๒	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐		๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๕,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐						
๓๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐		๑	๑	-	-	-	๔,๐๐๐	๔,๒๔๐	๔,๓๖๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐						
	พนักงานจ้าง																						
๓๔	ผช.นักวิชาการศึกษา		๑	๑	๒๔๔,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	๔,๙๖๐	๕,๒๐๐	๕,๔๔๐	๒๕๕,๙๖๐	๒๖๕,๔๐๐	๒๘๐,๒๐๐						
	สพด.บ้านอุบมุง																						
๓๖	ครู		๒	๒	-		๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-			เงินอุดหนุน			
๓๗	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-		๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-			เงินอุดหนุน			
	สพด.บ้านกะเม็ก				๒๒,๒๐๐							๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๒๘,๕๖๐	๓๕,๒๔๐	๔๒,๔๐๐			งบ อบต.			
	สพด.บ้านกระเม็ก																						
๓๙	ครู		๑	๑	-		๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-			เงินอุดหนุน			
๔๐	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก		๒	๒	-		๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-			เงินอุดหนุน			
	สพด.บ้านสระดอกคูณ				๓๖,๖๐๐							๑๒,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๖๐	๔๔,๐๘๐	๖๒,๑๖๐	๗๕,๗๒๐			งบ อบต.			
๔๑	ครู		๒	๒	-		๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-			เงินอุดหนุน			
๔๓	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-		๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-			เงินอุดหนุน			
					๒๕,๐๘๐							๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๓๑,๕๖๐	๓๘,๔๐๐	๔๕,๔๘๐			งบ อบต.			

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า						อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๔๔	กองสวัสดิการสังคม ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๒๐	๔๓๘,๐๐๐								
๔๕	นักพัฒนาชุมชน พนักงานจ้าง	ปก.	๑		๒๕๓,๖๘๐		๑	๑	-	-	-				๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๒๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐					
๔๖	ผช.นักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๔๗,๒๐๐		๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐			๑๐,๓๒๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๗,๑๖๐	๒๖๗,๔๘๐	๒๗๘,๒๘๐					
(๕)	รวม		๔๒	๔๐	๘,๒๙๐,๒๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๔๒	๔๒	-	-	-							๙,๐๔๔,๕๒๐	๙,๓๘๗,๘๔๐	๙,๗๓๘,๔๘๐					
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																								
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	๑,๑๕๖,๖๗๘	๑,๔๐๘,๑๗๖	๑,๔๖๐,๗๗๒					
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	๑๐,๔๐๑,๑๙๘	๑๐,๗๕๖,๐๑๖	๑๑,๑๙๙,๒๕๒					
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ โดยหักเงินเดือนครู+เบี้ยยังชีพ																	๒๒๒,๒๐	๒๑๙,๙๕	๒๑๖,๖๘					
																		๓๒,๙๒	๓๒,๕๔	๓๒,๑๕					

หมายเหตุ

(๗) = ใช้ฐานการคำนวณจากงบประมาณปี ๖๓ (ที่ตั้งในข้อบัญญัติ)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๔๖,๘๕๑,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๔๔,๑๔๓,๕๕๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๕๑,๖๕๓,๒๒๘ บาท

(เพิ่ม) (๘) = ใช้ฐานการคำนวณจากงบประมาณปี ๖๓ (โดยหักเงินเดือนข้าราชการการเมือง) และเงินเบี้ยยังชีพ ออกจากงบประมาณ)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๓๑,๕๔๔,๗๘๔ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๓๓,๑๗๘,๗๒๓ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๓๔,๘๓๗,๖๕๔ บาท

(ลงชื่อ)

ผู้จัดทำ

(นายวิรัตน์ เภาว่ามมา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)

ผู้รับรอง

(นางฐิติยา สักพล)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)

ผู้รับรอง

(นายสิทธิชัย แสงเขียว)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

ผู้รับรอง

(นายบุญศรี บุญประชม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)

สำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

กองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (๑)

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑)

กองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานบริหารงานบุคคล
๓. งานนโยบายและแผน
๔. งานกฎหมายและคดี
๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. งานส่งเสริมการเกษตร
๗. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
๘. งานส่งเสริมปศุสัตว์

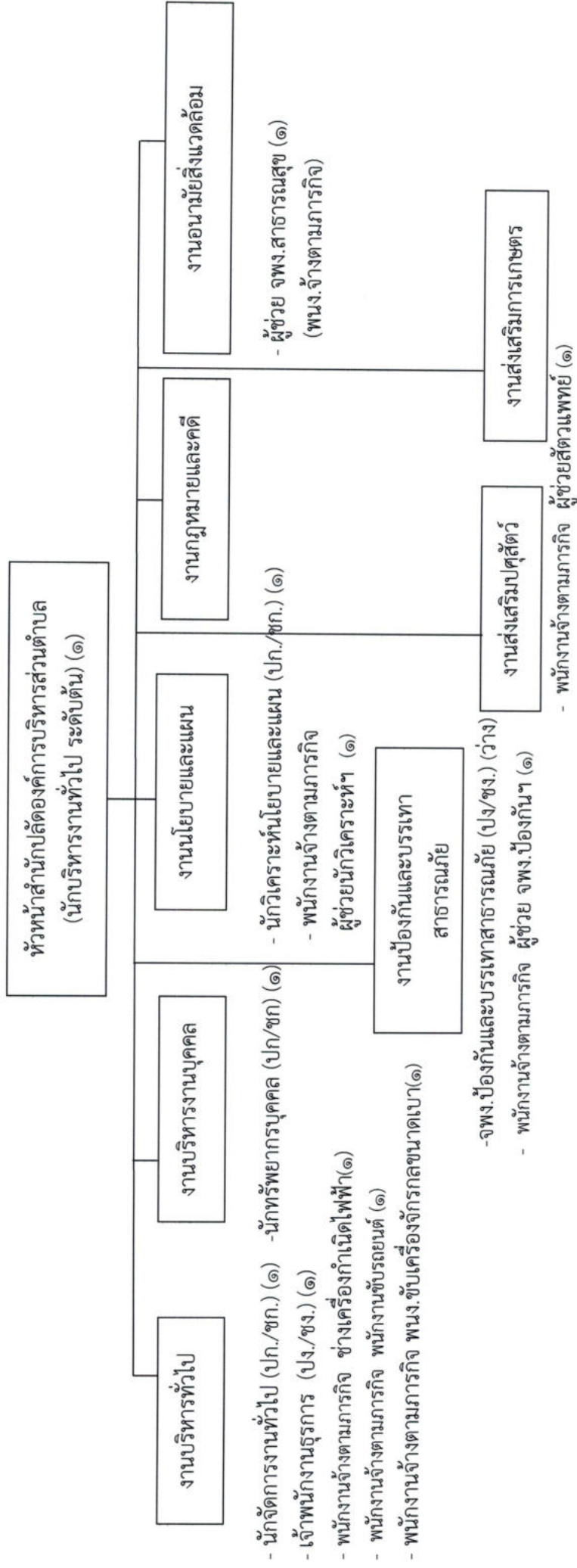
๑. งานการเงิน
๒. งานบัญชี
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓. งานผังเมือง
๔. งานสาธารณสุข
๕. งานธุรการ

๑. งานบริหารการศึกษา
๒. งานการศึกษาปฐมวัย
๓. งานกีฬาและนันทนาการ
๔. งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม
๕. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๖. งานกิจการศาสนา
๗. งานการเงินและบัญชี
๘. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

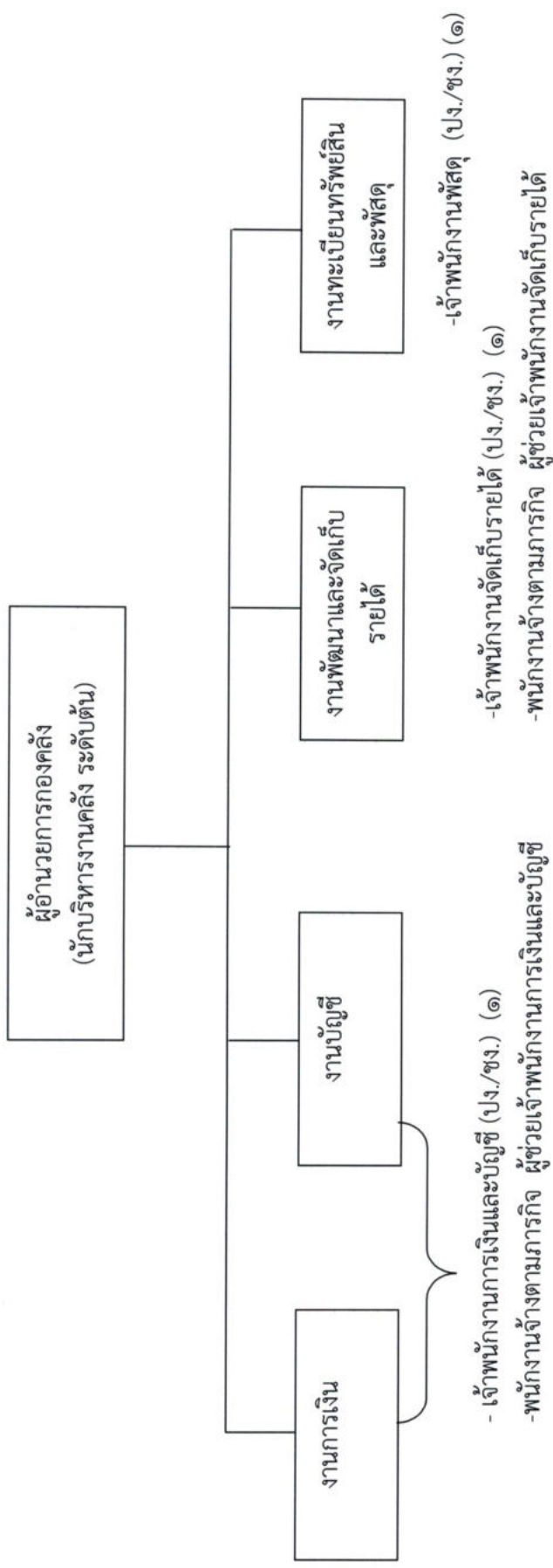
๑. งานสวัสดิการและพัฒนา
๒. งานสังคมสงเคราะห์
๓. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



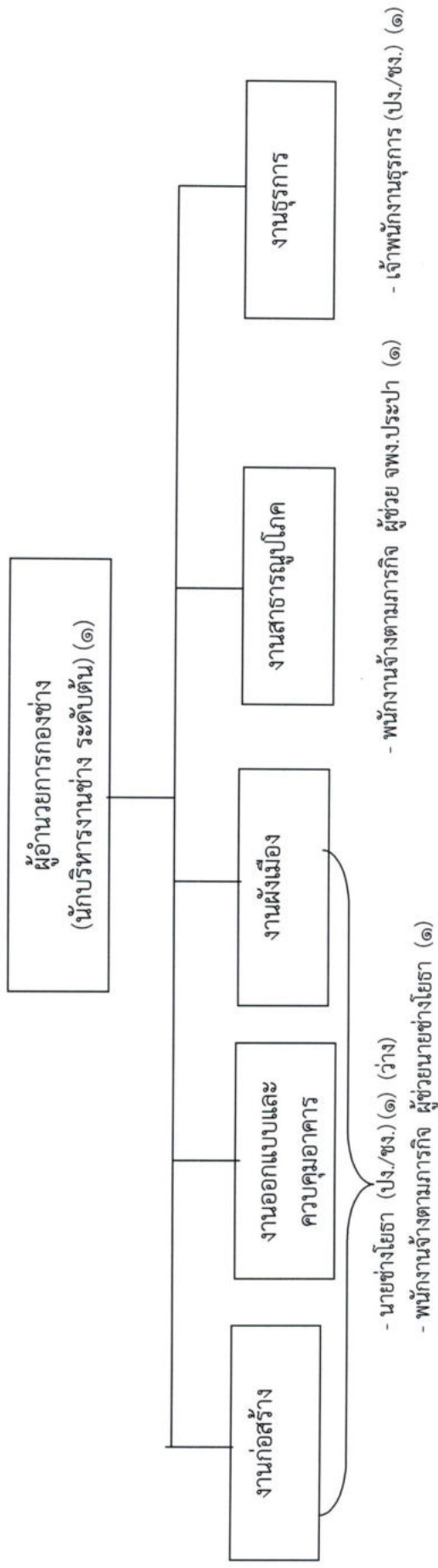
ประเภท/ ระดับ	บพ./ กลาง	บพ./ ต้น	อท/ กลาง	อท/ ต้น	วก/ ชก.	วก/ ปก.	ทั่วไป/ ชง.	ทั่วไป/ ปง.	ตำแหน่ง ข้าราชการ ว่าง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ ว่าง	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	๑	๒	๑		๑	-	๗	-	-

โครงสร้างองค์กร



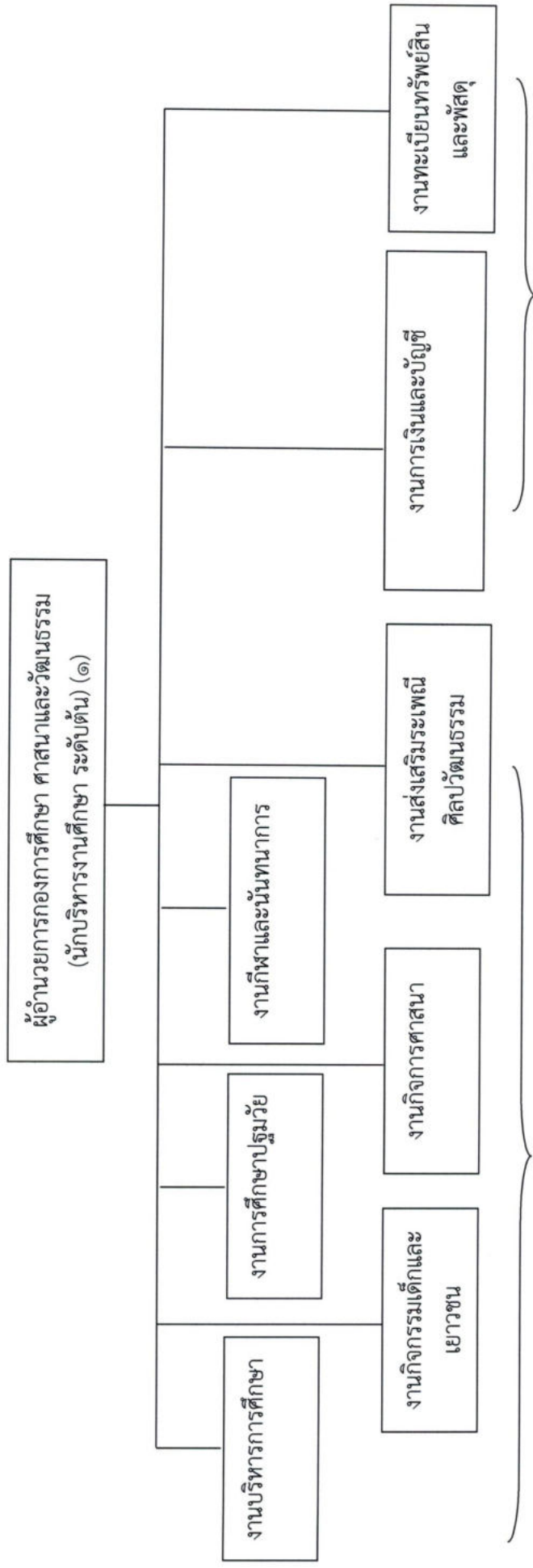
ประเภท/ระดับ	บพ./ กลาง	บพ./ ต้น	อพ/ กลาง	อพ/ ต้น	วท/ ชก.	วท/ ปก.	ทวไป/ ชง.	ทวไป/ ปง.	ตำแหน่ง ข้าราชการ วาง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ ว่าง	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๓	-	-	-	-	-

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท/ระดับ	บ.ท./กลาง	บ.ท./ต้น	อ.ท./กลาง	อ.ท./ต้น	ว.ท./ชก.	ว.ท./ป.ก.	ท.ท./ชง.	ท.ท./ป.ก.	ตำแหน่งข้าราชการว่าง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	๒	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)

- ครู อันดับ คศ.๒ (๒)

- ครู อันดับ คศ.๑ (๓)

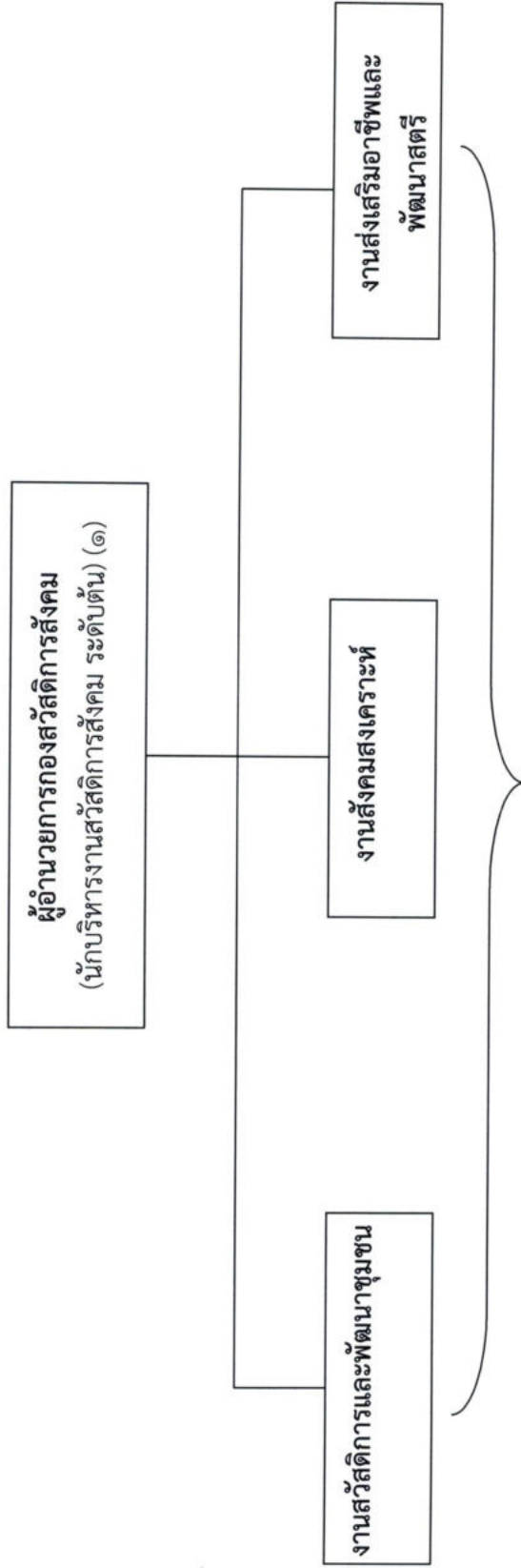
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๔)

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑)

ประเภท/ ระดับ	บห./ กลาง	บห./ ต้น	อห/ กลาง	อห/ ต้น	วค/ ชก.	วค/ ปก.	ทั่วไป/ ชง.	ทั่วไป/ ปง.	ตำแหน่ง ข้าราชการ	อันดับ คศ.๒	อันดับ คศ.๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	๒	๓	๕

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

ประเภท/ระดับ	บห./ กลาง	บห./ ต้น	อห/ กลาง	อห/ ต้น	วก/ ชก.	วก/ ปก.	ทั่วไป/ ชก.	ทั่วไป/ ปง.	ตำแหน่ง ข้าราชการ ว่าง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินขั้นอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสิทธิชัย แสงเขียว	ปริญญาโท (ร.มว.)	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๕๑๑,๔๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๗๔,๔๔๐
๒	นายเอกภพ กองศรีมา	ปริญญาโท (ร.มว.)	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	ต้น	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	ต้น	๓๘๔,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๖,๔๔๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล														
๓	นางพัญญากัญญา วันแก้ว	ปริญญาโท (ร.มว.)	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐
๔	น.ส.ณัฐพร โกละศรี	ปริญญาโท (ร.มว.)	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ช.ก.	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ช.ก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๕	นายวิรัตน์ แก้วพุ่มมา	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร)	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๖	น.ส.วิไล หอมเหล	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร)	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ป.ก.	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ป.ก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๗	นางฉิมประภา เชื้อหอมธรรม	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ช.ง.	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ช.ง.	๒๐๗,๗๒๐	-	-	๒๐๗,๗๒๐
๘	-	ปวช./ปวท./ว.ส.	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	จงพ.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	จงพ.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๐๗,๔๔๐	-	-	๒๐๗,๔๔๐
พนักงานจ้าง														
๙	น.ส.สุภาพ อัครธรรม	ปริญญาตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	๒๔๗,๒๐๐	-	-	๒๔๗,๒๐๐
๑๐	น.ส.ชนัญชิตา ผาสมวงศ์	(ปริญญาตรี) (สาธารณสุขชุมชน)	-	ผ.ช. จพง.สาธารณสุข	-	-	-	ผ.ช. จพง.สาธารณสุข	-	-	๑๔๔,๘๘๐	-	-	๑๔๔,๘๘๐
๑๑	นายภาณุพงศ์ ร่องทอง	ปริญญาตรี สัตวศาสตรบัณฑิต	-	ผ.ช.สัตวแพทย์	-	-	-	ผ.ช.สัตวแพทย์	-	-	๑๘๑,๐๘๐	-	-	๑๘๑,๐๘๐
๑๒	นายณัฐิต บุญลา	(ป.ส.) อุตสาหกรรมเครื่องกล	-	ผ.ช. จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	ผ.ช. จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑๔๒,๐๘๐	-	-	๑๔๒,๐๘๐
๑๓	นายประจักษ์ อ่างมณี	ปริญญาตรี ร.บ.บ.	-	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	-	-	-	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า (ผู้มัทกะ)	-	-	๑๖๐,๒๐๐	-	-	๑๖๐,๒๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง
พนักงานจ้าง													
๑๔	นายวิชัย ชูหา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้ไม่ทักษะ)	-	-	๑๒๗,๓๒๐	-	๑๒๗,๓๒๐
๑๕	นายประภาส สิงหชาติ	ปริญญาตรี รป.บ.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา(ผู้ไม่ทักษะ)	-	-	๑๒๓,๑๒๐	-	๑๒๓,๑๒๐
กองคลัง													
พนักงานส่วนตำบล													
๑๖	นางฐิตียา ส้าพล	ปริญญาโท (การบัญชี)	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อท.	ต้น	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อท.	ต้น	๓๑๑,๖๕๐	-	๔๐๔,๖๕๐
๑๗	นางสาวกรรวิภา มะหาลี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	๗๖-๓-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ทั่วไป	ชง.	๗๖-๓-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ทั่วไป	ชง.	๑๘๘,๖๐๐	-	๑๘๘,๖๐๐
๑๘	น.ส.ทัศนีย์ พูลสุข	ปริญญาตรี (รป.บ)	๗๖-๓-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๗๖-๓-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๒๓๕,๙๖๐	-	๒๓๕,๙๖๐
๑๙	น.ส.สุภัทราภรณ์ จิตรโคคา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗๖-๓-๐๕-๕๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๗๖-๓-๐๕-๕๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๒๓๐,๕๐๐	-	๒๓๐,๕๐๐
พนักงานจ้าง													
๒๐	น.ส.รัตนาวดี ศรีสวัสดิ์	ปริญญาตรี (สารสนเทศ)	-	ผ.ช. จพ.ง.จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผ.ช. จพ.ง.จัดเก็บรายได้	-	-	๑๕๓,๕๒๐	-	๑๕๓,๕๒๐
๒๑	น.ส.ทิพย์ธิยา บุตรदान	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผ.ช. จพ.ง.การเงินและบัญชี	-	-	-	ผ.ช. จพ.ง.การเงินและบัญชี	-	-	๑๕๓,๕๒๐	-	๑๕๓,๕๒๐
กองช่าง													
พนักงานส่วนตำบล													
๒๒	นายวิรัตน์ อุดมวงศ์	ปริญญาโท (รป.ม.)	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๕๒,๐๐๐	๔๒๘,๐๘๐
๒๓	นายณัฏฐคุณ ดาวโหว	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร บัณฑิต	๗๖-๓-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๗๖-๓-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๓๐,๕๐๐	-	๒๓๐,๕๐๐
๒๔	-	ปวช./ปวท./ปวส.	๗๖-๓-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง.	๗๖-๓-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง.	๒๘๗,๙๐๐	-	ว่าง ๓ ส.ค.๖๐ รับโอน

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน		
พนักงานจ้าง															
๒๕	นายวิเชียร ไชยเลิศ	ปวส./งานโยธา	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	-	-	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	-	-	๑๕๓,๒๕๐	-	-	-	
๒๖	นายธีระพล จันทน์แดง	ปวส./ไฟฟ้า	-	ผ.ช.จพง.ประปา	-	-	-	ผ.ช.จพง.ประปา	-	-	๑๕๐,๘๕๐	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม															
พนักงานส่วนตำบล															
๒๗	นางบุญล้อม โล่ทอง	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๓๕๖,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	-	-	๔๓๘,๐๐๐
๒๘	น.ส.รัตนาพร พงษ์กลิ่น	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๗๖-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๗๖-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๒๙	น.ส.กัลยา กิ่งแก้ว	ปริญญาตรี (บัญชีบัณฑิต)	๗๖-๓-๐๘-๕๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๗๖-๓-๐๘-๕๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๒๑๖,๗๖๐	-	-	-	๒๑๖,๗๖๐
พนักงานจ้าง															
๓๐	นายปรีชา วันแก้ว	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เคมี)	-	ผ.ช. นักวิชาการศึกษา	-	-	-	ผ.ช. นักวิชาการศึกษา	-	-	๒๕๔,๐๐๐	-	-	-	๒๕๔,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอุบูนง															
๓๑	นางนิตะวัน เวียงคำ	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๒๓๐	ครู	-	คศ.๒	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๒๓๐	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	-	
๓๒	นางสาววิภา สาริพวง	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๒๓๑	ครู	-	คศ.๑	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๒๓๑	ครู	-	คศ.๑	-	-	-	-	
๓๓	น.ส.โชติมา พันโสรั	ปวส./คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผ.ช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผ.ช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒๒,๒๐๐	-	-	-	งบ อบต.

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแอก													
๓๔	นางดาวใจ อ่างมณี	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๒๒๗	ครู	-	คศ.๑	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๒๒๗	ครู	-	คศ.๑	-	-	
๓๕	น.ส.กชพรรณ สุวรรณภูมิ	ปริญญาตรี เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๘,๐๘๐	-	งบ อบต.
๓๖	น.ส.พนัสนิพย์ แฉะยศ	ปวช./คหกรรม	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๗,๕๒๐	-	งบ อบต.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระดอกคูณ													
๓๗	นางพยอม คำมุงตุล	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๒๒๘	ครู	-	คศ.๒	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๒๒๘	ครู	-	คศ.๒	-	-	
๓๘	น.ส.กาญจนา เกนทวี	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๒๒๘	ครู	-	คศ.๑	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๒๒๘	ครู	-	คศ.๑	-	-	
๓๙	นางอุษณีย์ อินทรเทศ	ปริญญาตรี (บัญชีบัณฑิต)	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒๕,๐๘๐	-	งบ อบต.
กองสวัสดิการสังคม พนักงานส่วนตำบล													
๔๐	นายสุรสิทธิ์ ลำพล	ปริญญาโท/ (รปม.)	๗๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อ.ท.	ต้น	๗๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อ.ท.	ต้น	๓๕,๖๑๐	๔๒,๐๐๐	๓๘๘,๑๖๐
๔๑	นางสาวสร้อยยา กาญจนภาค	ปริญญาโท (รปม.)	๗๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๗๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๒๕๓,๖๘๐	-	๒๕๓,๖๘๐
พนักงานจ้าง													
๔๒	นางสาวศิริพร สมนึก	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๔๗,๒๐๐	-	๒๔๗,๒๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยทำการจัดทำ แผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงาน ส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร - การดำเนินงานของคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการและ ยุทธศาสตร์ กำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบล โคกสว่าง - การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวที วิชาการข้าราชการรู้ทันการ เปลี่ยนแปลง	- จำนวนครั้งการประชุมของ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และยุทธศาสตร์กำลังคน องค์การบริหาร ส่วนตำบลตำบลโคกสว่าง - จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการ ข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	- จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนด แนวทางและการดำเนินงานพัฒนา ระบบราชการและยุทธศาสตร์การ พัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลโคกสว่าง - จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้และ ถ่ายทอดความรู้วิชาการด้านต่าง ๆ เป็น ประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้งต่อปี
๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและ ประสานการพัฒนาระบบราชการ หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรใน สังกัด	- หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่างจัดทำ แผนปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ แล้วเสร็จ	- ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
<ul style="list-style-type: none"> - การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร - การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร - การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลโคกสว่าง 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็นและมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด - มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี - มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน - มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖ - มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง - การจัดทำข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็นเบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด - จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖ - ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
<p>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการแต่งตั้ง โอน ย้าย ข้าราชการในสังกัด - การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด /ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน - มีการเลื่อนระดับ - การดำเนินการทางวินัย - การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ - มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน - มีการเลื่อนระดับข้าราชการ ตามประเภท และระดับ ตามหลักเกณฑ์ - มีการดำเนินการทางวินัย - มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วน และสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที - อบต.เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบการ/ รวมทั้งการเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง - ข้าราชการในสังกัดที่มีคุณสมบัติ ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ ได้รับการเลื่อนระดับตามมติ ก.อบต.จังหวัด - นายกองการบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด - ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในระบบและนอกระบบ - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	- มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในระบบและนอกระบบ - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก	- ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยการสนับสนุนทุนของส่วนราชการต้นสังกัด, ทุนส่วนตัว, จังหวัด, หน่วยงานส่วนท้องถิ่น องค์กร และรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ เช่น อบจ. , องค์การบริหารส่วนตำบล , ธนาคาร , บริษัท , ห้างร้านต่าง ๆ ในพื้นที่ - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายในประเทศและภายนอกต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่าง ๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่าง ๆ
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่าง ๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	- ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
<p>๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน</p> <p>๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <p>- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง</p> <p>- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่างและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน</p>	<p>- มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์</p> <p>- มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง</p> <p>- มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง</p>	<p>- จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา</p> <p>- สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ</p>

กลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโคกสว่าง มีดังนี้

๑.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑.๑ โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๑.๒ โครงการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๑.๓ โครงการทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน และการปฏิบัติงาน

๒.ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

- ๒.๑ โครงการจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน
- ๒.๒ การประชาสัมพันธ์กิจกรรม เผยแพร่การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่างผ่านทางเว็บไซต์ อบรม. ทางโซเชียลต่างๆ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ของ อบท.

๓.ด้านการพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

- ๓.๑ พัฒนาระบบการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีประสิทธิภาพ
- ๓.๒ โครงการเพิ่มบรรยากาศในการทำงาน และสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
- ๓.๓ กิจกรรมยกย่องเชิดชูพนักงานดีเด่น ประจำเดือนหรือประจำปี

๔.ด้านการพัฒนาระบบคุณธรรมและจริยธรรม

- ๔.๑ โครงการฝึกอบรมและเสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม
- ๔.๒ โครงการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น
- ๔.๓ การจัดกิจกรรมรณรงค์การป้องกันและทุจริตในการปฏิบัติราชการ
- ๔.๔ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

๕.ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

- ๕.๑ โครงการเสริมสร้างและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
- ๕.๒ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร
- ๕.๓ การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง
- ๕.๔ การสร้างสมดุลชีวิตในการปฏิบัติงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพขององค์กร
