

-ฉบับ อบต.-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง
อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง
อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง อำเภอนongกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล โคกสูงได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการดำเนินโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๕



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒)พ.ศ.๒๕๕๘ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง สามารถวางแผนอัตราจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตราจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีขององค์กรราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการ



กำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณา

๓.๕ การวิเคราะห์ผลที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและบริหารงานทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานหนักเชิงการ



วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลหลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าใดเปรียบเทียบกับหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน-
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลโคกสูง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ ด้วยพื้นที่ ๓๔.๖๕ ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศ เป็นที่ราบ ประชากรส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพทำนา ทำไร่ อ้อย เลี้ยงสัตว์ เป็นอาชีพหลัก มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๘ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลโคกสูง ๖,๖๔๕ คน ๑,๗๒๕ ครัวเรือน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหา และความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน
- การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึง
- ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ
- น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตร

ความต้องการ

- ปรับปรุงก่อสร้างถนน ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจร และขนส่งผลการเกษตร
- ก่อสร้างสถานที่เล่นกีฬา และอุปกรณ์ออกกำลังกาย



๒. ด้านคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

- เกษตรกรมีรายได้ต่ำ ขาดอาชีพเสริม
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- การขาดสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ด้านสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

ความต้องการ

- ให้มีการฝึกและการประกอบอาชีพเสริม
- ให้มีการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสเช่น โครงการฝึกอบรม

กลุ่มอาชีพ ต่าง ๆ

- ส่งเสริมการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- จัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- จัดให้มีโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการบริการแพทย์ฉุกเฉิน คลินิกชุมชนใกล้บ้านไกล

จัดหารพยาบาลฉุกเฉิน

- ส่งเสริมการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส เช่น จัดหา หรือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยผู้ด้อยโอกาส หรือสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อย และไร้ที่พึ่ง

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน และสังคม

สภาพปัญหา

- การเกิดอุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาลสำคัญ และการทะเลาะวิวาท
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- มีการทำลายสิ่งของสาธารณะประโยชน์
- ความสะอาดเรียบร้อยของบ้านเมือง

ความต้องการ

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น โครงการป้องกันและลดอุบัติเหตุ
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน เช่น การซ่อมแซมไฟฟ้า ประปา อาคาร ฯลฯ
- ส่งเสริมให้มีรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๔. ด้านการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

สภาพปัญหา

- ขาดความรู้ในการสร้างมูลค่าผลิตภัณฑ์ในชุมชน
- ผลผลิตตกต่ำเมื่อเทียบกับการลงทุน

ความต้องการ

- ส่งเสริมการเกษตรและการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร
- ส่งเสริมการลงทุนทางการเกษตร และวิสาหกิจชุมชน



๕. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ทรัพยากรธรรมชาติไม่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ขาดความร่วมมือในการรักษาทัศนียภาพของสิ่งแวดล้อม ทั้งขยะไม่เป็นที่
- ประชาชนขาดความร่วมมือในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- งบประมาณมีจำกัดในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- แหล่งน้ำตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

ความต้องการ

- ส่งเสริมการคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการรักษาทัศนียภาพของสิ่งแวดล้อม ทั้งขยะไม่เป็นที่
- ให้ความรู้ในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

สภาพปัญหา

- การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น
- ขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- ปัญหาการศึกษาเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- ขาดการส่งเสริมด้านการกีฬา

ความต้องการ

- สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- สนับสนุนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- การสนับสนุนการกีฬาที่ได้มาตรฐาน

๗. ด้านการบริหารจัดการ

สภาพปัญหา

- ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ปัญหาการอุดหนุนหน่วยงานอื่น หรือองค์กรอื่น

ความต้องการ

- ส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมกันคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างสรรค์ โดยการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัย



ความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การการจัดตั้งกลุ่มชุมชน เพื่อให้ประชาชนนั้นมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น สามารถพึ่งตนเองได้ มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

๒. แนวทางการปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคง
๓. แนวทางการรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน
๔. แนวทางการพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ
๕. แนวทางการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ
๖. แนวทางการพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ
๗. แนวทางการปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวราบมากขึ้น

๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

๑. แนวทางการพัฒนาทางเศรษฐกิจ
๒. แนวทางการพัฒนาภาคการผลิตและบริการ
๓. แนวทางการพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน
๔. แนวทางการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง
๕. แนวทางการลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๖. แนวทางการเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก

๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

๑. แนวทางการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
๒. แนวทางการยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
๓. แนวทางการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๔. แนวทางการเสริมสร้างให้คนมีสุขภาวะที่ดี
๕. แนวทางการสร้างคามอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

๑. แนวทางการสร้างความมั่นคงและลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
๒. แนวทางการพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
๓. แนวทางการมีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย



๔. แนวทางการสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทิศทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

๕. แนวทางการพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

๑. แนวทางการจัดระบบอนุรักษ์ พื้นที่และป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
๒. แนวทางการวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
๓. แนวทางการพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๔. แนวทางการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๕. แนวทางการร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
๖. แนวทางการใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

๑. แนวทางการปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
๒. แนวทางการวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
๓. แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
๔. แนวทางการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๕. แนวทางการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
๖. แนวทางการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
๗. แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบุรีรัมย์
วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุรีรัมย์เมืองแห่งกีฬา ทรัพยากรท่องเที่ยวล้ำค่า พัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืน
สู่พื้นฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ยึดวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีคุณธรรม มีความสุขและมีสุขภาพที่ดี
๒. การส่งเสริมและพัฒนากีฬาท่องเที่ยวอารยธรรมขอม และส่งเสริมกีฬาสู่มาตรฐานโลก
๓. การส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมครบวงจร
๔. การพัฒนาศักยภาพการผลิตสินค้าเกษตรไปสู่มาตรฐานเกษตรอินทรีย์และอาหารปลอดภัย
๕. การประสานและพัฒนาก่อสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๖. การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๗. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๘. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน



๙. การส่งเสริมและพัฒนาการค้าการลงทุน และการค้าชายแดน

๑๐. การส่งเสริมการผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์จากไหมและผลิตภัณฑ์ชุมชน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

๒.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาท้องถิ่น เกษตรกรรมล้ำหน้า กีฬาเป็นเลิศ ก่อเกิดคุณภาพชีวิตที่ดี มีหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาเกษตรกรรม

๒. พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวรองรับประชาคมอาเซียน

๓. พัฒนาศักยภาพทางการกีฬา

๔. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในด้านเศรษฐกิจและสังคมที่สมดุล

๕. พัฒนาสู่การเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาท้องถิ่น

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. การพัฒนาเกษตรกรรม

๒. การพัฒนาการท่องเที่ยว

๓. การพัฒนาการศึกษา

๔. บ้านเมืองน่าอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี

๕. การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. ยกระดับอาชีพเกษตรกรรมให้มีความมั่นคง

๒. เพิ่มขีดความสามารถในการเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว

๓. พัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและการกีฬาอาชีพ

๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๕. องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงขึ้น

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาแหล่งน้ำและการยกระดับอาชีพเกษตรกรรมประสบผลสำเร็จ ประชาชนมีความพึงพอใจในระดับมาก ขึ้นไป

๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวประสบความสำเร็จ จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น นักท่องเที่ยวและประชาชนมีความพึงพอใจในระดับมาก ขึ้นไป

๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาประสบความสำเร็จ ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในระดับมาก ขึ้นไป

๔. จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการสร้าง พัฒนา ปรับปรุงซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคมและการขนส่งที่ได้มาตรฐาน ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในระดับมาก ขึ้นไป

๕. จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นประสบความสำเร็จ ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในระดับมาก ขึ้นไป

๖. จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการอนุรักษ์พันธุและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมประสบผลสำเร็จ



๗. จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดบุรีรัมย์ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์

๘. จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มเด็ก เยาวชน สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส รวดเร็ว ทัวถึง สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

๙. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการจัดระเบียบ ชุมชนสังคมประสบความสำเร็จ

๑๐. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในวิถีชีวิตทุกระดับประสบความสำเร็จ

๑๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ประชาชน องค์กรอื่นมีส่วนร่วมในการบริหาร ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้บริการสาธารณะประสบความสำเร็จ ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการในระดับมาก ขึ้นไป

๒.๕ คำเป้าหมาย

๑. มีการจัดทำ/ส่งเสริม/สนับสนุนโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการผลิตด้านการเกษตรและการยกระดับอาชีพเกษตรกรกรรม ไม่น้อยกว่า ๑๐ โครงการ/กิจกรรมต่อปี

๒. มีการจัดทำ/ส่งเสริม/สนับสนุนโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยว ไม่น้อยกว่า ๑๐ โครงการ/กิจกรรมต่อปี

๓. มีการจัดทำ/ส่งเสริม/สนับสนุนโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมและพัฒนากการกีฬา ไม่น้อยกว่า ๑๐ โครงการ/กิจกรรมต่อปี

๔. มีการจัดทำ/ส่งเสริม/สนับสนุนโครงการ/กิจกรรมด้านการสร้าง พัฒนา ปรับปรุงซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคมและการขนส่งที่ได้มาตรฐาน ไม่น้อยกว่า ๓๐ โครงการ/กิจกรรมต่อปี

๕. มีการจัดทำ/ส่งเสริม/สนับสนุนโครงการ/กิจกรรมด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่น้อยกว่า ๒๐ โครงการ/กิจกรรมต่อปี

๖. มีการจัดทำ/ส่งเสริม/สนับสนุนโครงการ/กิจกรรมด้านการอนุรักษ์พันพและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ไม่น้อยกว่า ๕ โครงการ/กิจกรรมต่อปี

๗. มีการจัดทำ/ส่งเสริม/สนับสนุนโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ไม่น้อยกว่า ๑๐ โครงการ/กิจกรรมต่อปี

๘. มีการจัดทำ/ส่งเสริม/สนับสนุนโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มเด็ก เยาวชน สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส ไม่น้อยกว่า ๕ โครงการ/กิจกรรมต่อปี

๙. มีการจัดทำ/ส่งเสริม/สนับสนุนโครงการ/กิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการจัดระเบียบ ชุมชนสังคม ไม่น้อยกว่า ๕โครงการ/กิจกรรมต่อปี

๑๐. มีการจัดทำ/ส่งเสริม/สนับสนุนโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในวิถีชีวิตทุกระดับ ไม่น้อยกว่า ๕ โครงการ/กิจกรรมต่อปี

๑๑. ประชาชนผู้รับบริการจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขึ้นไป



๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

๑.วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

“โคกสูงตำบลน่าอยู่ มุ่งสู่สังคมเกษตรอินทรีย์ สร้างคุณภาพชีวิตที่ดี
มีหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมเพรียงเข้าสู่ยุค ๔.๐”

พันธกิจหลักการพัฒนา

๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และระบบคมนาคมขนส่ง ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของประชาชนตามศักยภาพของ อบต. ควบคุมกับการวางผังเมืองที่ดี
 ๒. สร้างระบบการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ
 ๓. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ สร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง สมดุลและยั่งยืน โดยเน้นการเกษตรกรรมให้เป็นตลาดผลผลิตทางการเกษตร บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง
 ๔. พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในท้องถิ่น
 ๕. พัฒนา อนุรักษ์ ส่งเสริม มรดกทางวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่ท้องถิ่นและเป็นที่สนใจและดึงดูดนักท่องเที่ยว
 ๖. พัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการเมือง การบริหาร และการปกครองให้กับประชาชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบต่างๆ และสร้างระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดีใน อบต.
 ๗. สร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรป่าไม้
 ๘. เชื่อมโยงการทำงานให้เข้าสู่ระบบสารสนเทศ และก้าวทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน
- จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๑. เพื่อให้ประชาชนมีระบบโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคมขนส่งพอเพียงและทั่วถึง
 ๒. เพื่อให้มีแหล่งน้ำ อุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
 ๓. เพื่อให้ประชาชน มีอาชีพ มีรายได้และมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ
 ๔. เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่น มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
 ๕. ประชาชนตระหนักถึงการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
 ๖. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีอย่างมีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล
 ๗. เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คงความอุดมสมบูรณ์

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

๑. ยุทธศาสตร์ด้านบ้านเมืองน่าอยู่ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้
 - ๑.๑ แนวทางการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และการผังเมือง
 - ๑.๒ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ
 - ๑.๓ แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงอาคารสถานที่ วัสดุและครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการบริหารบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้
 - ๒.๑ แนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
 - ๒.๒ แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านการเมือง การปกครอง
 - ๒.๓ แนวทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๒.๔ แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม
 - ๒.๕ แนวทางการควบคุมและป้องกันโรคระบาด
 - ๒.๖ แนวทางการรักษาความสะอาด การจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - ๒.๗ แนวทางการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมสวัสดิการสังคม
 - ๒.๘ แนวทางการส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี
 - ๒.๙ แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - ๒.๑๐ แนวทางการเพิ่มโอกาสการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน



๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา การกีฬา นันทนาการและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

- ๓.๑ แนวทางการพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาและการขยายโอกาสทางการศึกษาให้เพียงพอ
- ๓.๒ แนวทางการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น
- ๓.๓ แนวทางการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- ๓.๔ แนวทางการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์วัฒนธรรม วิถีชีวิต
- ๓.๕ แนวทางการปลูกฝังจิตสำนึก
- ๓.๖ แนวทางการวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

- ๔.๑ แนวทางการส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการเกษตร
- ๔.๒ แนวทางการส่งเสริมการเกษตรตามหลักปรัชญาหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔.๓ แนวทางการช่วยเหลือประชาชนด้านการเกษตร
- ๔.๔ แนวทางการส่งเสริมการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
- ๔.๕ แนวทางส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์
- ๔.๖ แนวทางขุดลอกคูคลองด้านการเกษตร
- ๔.๗ แนวทางการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช
- ๔.๘ แนวทางการวางแผนการจัดการ การรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

นโยบายการพัฒนาของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

๕. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑.มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต.และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒.มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๓๐ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน ๓.มีพนักงานหญิงมากกว่าพนักงานชายส่งผลให้การทำงานมีความละเอียดรอบคอบ มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริตน้อย ๔.มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา ๕.เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว เพราะรู้จักพื้นที่และใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว	๑.บุคลากรมีความรู้ไม่ตรงกับภารกิจหน้าที่ ๒.ทำงานโดยยึดหลักความคิดส่วนตัวมากกว่าระเบียบกฎหมาย ๓.มีภาระหนี้สิน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระตาดพัฒนา (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑.ชุมชนมีพื้นที่ใกล้เคียงกัน มีความสะดวกในการให้บริการ ๒.เส้นทางคมนาคมสะดวกสบาย ๓.ส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ๔.ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรอย่างเสมอภาค	จุดอ่อน W ๑.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒.พื้นที่ในการพัฒนามีขนาดกว้าง มีปัญหาจำนวนมาก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๓.อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑.ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาพื้นที่เป็นอย่างดี ๒.ประชาชนและบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน ๓.การส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ทำให้พื้นที่มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นด้วย	ข้อจำกัด T ๑.มีระบบอุปถัมภ์ เพราะความสัมพันธ์แบบใกล้ชิด หรือเครือญาติในชุมชน จึงเกิดผลกระทบในการปฏิบัติงาน ๒.บุคลากรมีความรู้ที่จำกัดเฉพาะไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ๓.งบประมาณมีน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่และความต้องการของประชาชน

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการมีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมการท่องเที่ยว
๕. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. การบริหารจัดการ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. สนับสนุน และส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๔. สนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จึงมีภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ครู จำนวน ๔ อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน - อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๔ อัตรา ซึ่งผลการปฏิบัติงานไม่มีปัญหา สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้และผลงานก็ประสบผลสำเร็จ และเป็นไปตามมาตรา ๓๕ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้จ่ายได้ไม่เกินร้อยละ ๕๐



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ที่จะรองรับการดำเนินการ ตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ จึงกำหนดตำแหน่งภายในส่วนราชการ เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๘ งานควบคุมภายใน ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมภายใน ๓.๒ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๘ งานควบคุมภายใน ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมภายใน ๓.๒ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน <u>๕. กองสวัสดิการสังคม</u> ๒.๑ งานพัฒนาชุมชน ๒.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๒.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	<u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน <u>๕. กองสวัสดิการสังคม</u> ๒.๑ งานพัฒนาชุมชน ๒.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๒.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง เป็น อบต.ขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและกองสวัสดิการสังคม โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง คำนวณ ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย
 - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
 - นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
 - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
 - นิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
 - เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
 - เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
 - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป
 - คนงาน จำนวน ๒ อัตรา
 - พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
 - พนักงานช่วยเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา
- (๒) กองคลัง ประกอบด้วย
 - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
 - นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
 - นักวิชาการคลัง ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
 - เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
 - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา



พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

(๓) กองช่าง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๔ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

(๕) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบ
อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) 1	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) 2	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล(๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) 3	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) 4	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) 5	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) 6	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง.) 7	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป 8	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน 9	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล 10	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ 11	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 12	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน 13	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ 14	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา 15	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) 16	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) 17	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) 18	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) 19	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรา กำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ 14	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 20	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ 21	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 22	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.) 23	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.) 24	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา 25	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน 26	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปค./ชก.) 27	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา 28	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ 29	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ 30	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน 31	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโคกสูง(โคกสูงคูขาด)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร อัตรา สด.
ครู 32, 33	๔	๔	๔	๔	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) 34, 35	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบ อปท.
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) 36	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน+ งบ อปท.
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก 37, 38	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบ อปท.



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรา กำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	-	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง(๐๐)

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๔๘,๒๐๐	๕๗๘,๔๐๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๓๙,๖๓๐	๔๗๕,๕๖๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐

๑) สำนักงานปลัด(๐๑) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีตำแหน่ง ๑๔ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	๑๘,๘๔๐	๒๒๖,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐
๕	นิติกร ชก.	๑	๓๕,๗๗๐	๔๒๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ ชก.	๑	๒๖,๕๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑๓,๒๘๕	๑๕๙,๔๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๙,๓๔๐	๒๓๒,๖๘๐	๙๓๖๐.๐๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๕,๙๙๐	๑๙๑,๘๘๐	๗๖๘๐.๐๐	๘,๐๔๐	๙,๖๐๐
๑๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗๒๐๐.๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๒๘๕	๑๕๙,๔๒๐	๕๕๒๐.๐๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑๓,๒๘๕	๑๕๙,๔๒๐	๕๒๘๐.๐๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๔	คนงาน	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๖	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-



๒) กองคลัง(๐๔) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีตำแหน่ง ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๔๖,๔๙๐	๔๕๗,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๒๔,๔๘๐
๒	นักวิชาการคลัง ชก.	๑	๓๓,๕๖๐	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๒๗,๔๙๐	๓๒๙,๘๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๔,๘๐๐	๑๗๗,๖๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๓,๒๘๕	๑๕๙,๔๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๔๐	๕,๗๔๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๕,๐๗๐	๑๘๐,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๘๐๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๔,๑๗๐	๑๗๐,๐๔๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐

๓) กองช่าง(๐๕) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีตำแหน่ง ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นายช่างโยธา ชง.	๑	๒๗,๐๓๐	๓๒๔,๓๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑๔,๐๓๐	๑๖๘,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๕,๙๓๐	๑๙๑,๑๖๐	๗๖๘๐	๗๙๒๐	๘๒๘๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๕	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐



๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีตำแหน่ง ๑๐ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา	๑	๑๗,๘๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑๕,๙๙๐	๑๙๑,๘๘๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๒๘๕	๑๕๙,๔๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐
๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๗๓๐	๑๔๐,๗๖๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๖	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>						
๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๘	ครู	๔	-	-	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(๑๒,๙๔๐)	๑	๓,๐๘๐	๓๖,๙๖๐	๑,๔๔๐	๑,๕๖๐	๑,๕๖๐
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๑๑,๙๐๐	๒๓,๘๐๐	๑๐,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๖๘๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๕) กองสวัสดิการสังคม (๑๑) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีตำแหน่ง ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๑	๓๖๘๖๐	๔๔๒,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐
๒	นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๓๕,๗๗๐	๔๒๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๔,๗๘๐	๑๗๗,๓๖๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๒๘๕	๑๕๙,๔๒๐	๕,๑๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐

๖.) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีตำแหน่ง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน คน	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐



ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๔๗,๒๕๐,๐๐๐	๔๙,๖๑๒,๕๐๐	๕๒,๐๙๓,๑๒๕

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม/ทด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)				ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
			จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ทด		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘										
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๙๘,๔๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๖๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๖๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	(๔๘,๒๐๐)		
๒	นางสาวปาริชาติ อนุบอ																			
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๓๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๖๐	๕๖๔,๙๖๐	(๓๘,๓๖๐)		
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๑๑)																				
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๘,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๔	นักทรัพยากรบุคคล นางชมชนก ประวัติ	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๘,๔๐๐	๔๐๒,๗๖๐	๔๑๖,๓๔๐	(๓๓,๓๔๐)	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นางสาววงค์ทิพา พันธุ์อินป้อ	ปก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๘,๔๔๐	๒๕๘,๘๔๐	(๑๘,๘๔๐)	
๖	นิติกร นางสาวพนณัฏฐิกา แสนสุภา	ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๕๐,๓๒๐	๔๕๕,๕๖๐	๔๖๘,๗๗๐	(๓๕,๗๗๐)	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ นายสมพร วังพินาย	ชง.	๑	๑	๓๓๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๖๐	๓๒๕,๘๘๐	๓๔๐,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	(๒๖,๔๘๐)	
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข นางสาววรรณวิสา พลหาญกุล	ปง.	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๗๐,๙๔๐	๑๗๖,๙๔๐	๑๘๒,๙๔๐	(๑๓,๕๐๐)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป นายอภิชาติ แสงบุตร	-	๑	๑	๒๓๒,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๒,๗๖๐	๒๕๑,๗๖๐	๒๖๑,๔๖๐	(๑๙,๓๕๐)	
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นายวิทยา สำราญสุข	-	๑	๑	๑๙๑,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๖๐๐	๑๙๙,๕๖๐	๒๐๗,๖๐๐	๒๑๗,๙๐๐	(๑๕,๙๐๐)	



๑๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล นางสาวจันทิรา แยมประโคน	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๕๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๕,๖๕๐	๒๐๒,๔๕๐ (๑๕,๐๐๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางปรพรรณ ปิกอินทรีย์	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๙๖๐	๑๒๐,๙๕๐	๑๒๖,๘๖๐	(๑๓,๒๘๕)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายอำนาจ ป้องเคน	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๑๒๔,๗๐๐	๑๒๕,๗๕๐	(๑๓,๒๘๕)
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๔	คนงานทั่วไป นางสาวอณัฐชา โสดาพัฒน์	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	คนงาน นายทองแดง เลื่อนแก้ว	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ นายศักดิ์รินทร์ แทนนคร	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็กเบา นายณยุทธ พรหมวงษา	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองคลัง (๐๔)																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) นางบุญนิต บุญชู	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๙,๘๘๐	๒๔,๔๘๐	๖๑๗,๘๘๐	๖๖๐,๒๔๐	(๔๖,๔๕๐) รับผิดชอบ
๑๙	นักวิชาการคลัง นางสาวนารี มีเงินลาด	ชก.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐) รับผิดชอบ
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปท/ชก	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเต็ม ๑๘ มี.ย.๖๕
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นางอุษณีย์ ป้องเคน	ชง.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๖๓,๔๘๐	(๒๗,๔๕๐)
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวพิชญากกร สาลาจักร	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๘๓,๔๖๐	๑๙๐,๕๖๐	(๑๕,๘๐๐) ว่างเต็ม
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาวสุพรรณษา โปรรัมย์	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๕,๙๒๐	๕,๙๒๐	๕,๙๒๐	๑๖๔,๙๔๐	๑๗๐,๘๖๐	(๑๓,๒๘๕) ว่างเต็ม

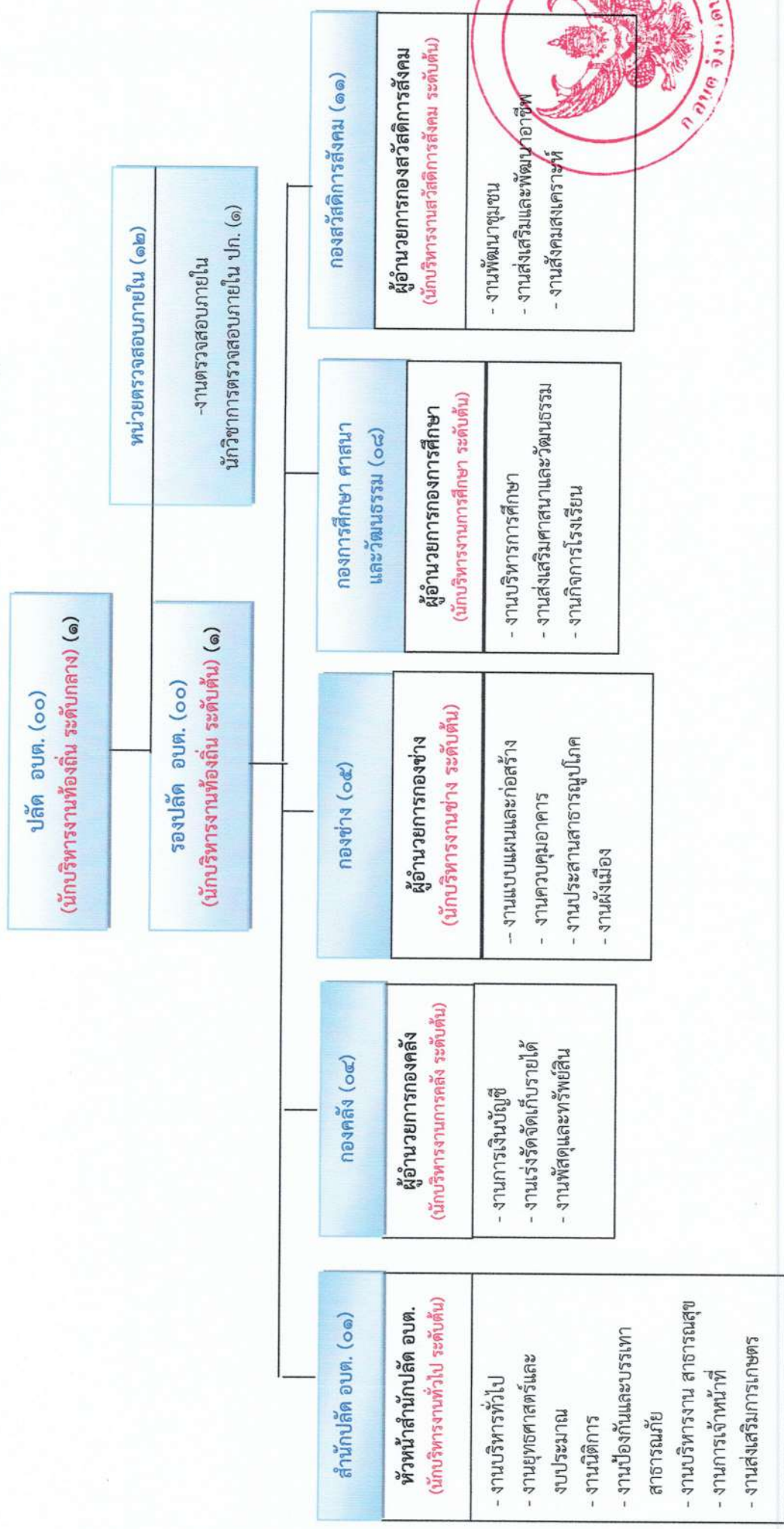
၁၀၅,၂၀၀	၁၀၈,၆၃၄ (၁၉,၇၃၀)		
၁၀၅,၂၀၀	၁၀၈,၆၃၄ (၁၅,၂၀၀)		
၁၀၅,၂၀၀			
၁၀၅,၂၀၀	၁၀၈,၆၃၄ (၁၅,၂၀၀)		

พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)														
๓๗	พนักงานขับรถ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๕๖,๔๐๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๓๘	นายสุชาติ หลอดพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๕๖,๔๐๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโคกสูง(โคกสูงขาด)														
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๐	ครู	คศ.๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๔๑	นางสาววาสนา ปะวะเค	คศ.๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๔๒	ครู	คศ.๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๔๓	นางสาวสุใจ สกตจ	คศ.๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๔๔	ครู	คศ.๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๔๕	ครู	คศ.๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๔๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ทักษะ)(๑๔,๔๔๐)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๗	นางสาวอริษา เข้มมน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๙	นางสาวบงอร พงษ์บาล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๑	นางสาวกรนิภา คำไธ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป														
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๓	นางสาวกมล จิตรสม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)														
๕๔	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๕	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๖	นางสาวลัดดาวัลย์ สีพะไล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๗	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๘	นายวิฑูรย์ แก้วนิล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

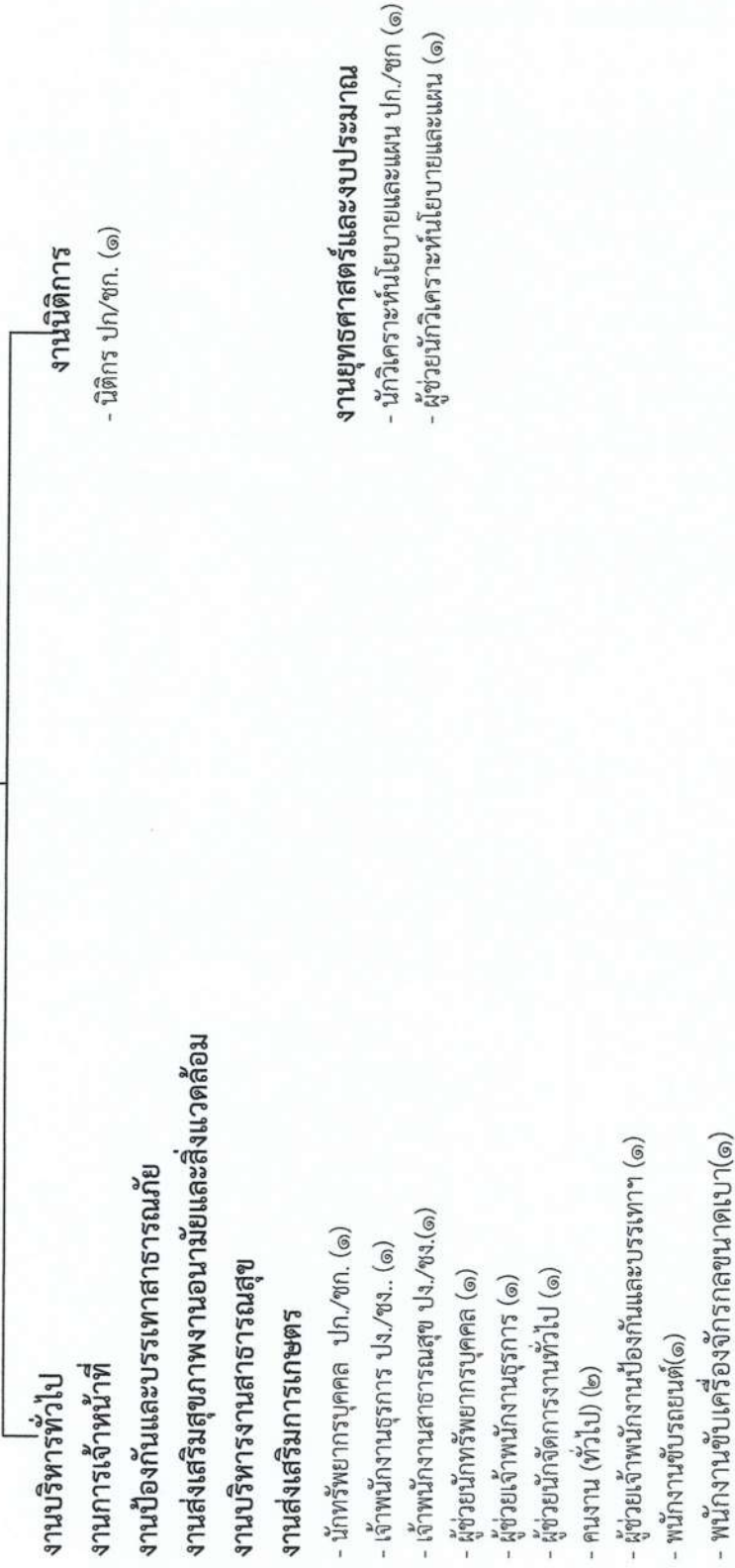
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง(๐๑)

-๓๓-

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ขพ.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๔	๔	๑๔
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๔	๔	๑๓
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

ที่ ๖๑๑/๒๕๖๖

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

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๐ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงตามรายชื่อและตำแหน่งดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีหน้าที่ดังนี้

๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่างๆ ประกอบด้วยด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม

๒. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ดำเนินการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมนี ปักโคลาพัง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (๑)



งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก. (๑)
- นักวิชาการคลัง ปก/ชก.(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานพัสดุและทรัพย์สิน

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๒	๐	๔	๐	๔
มีนครong	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๔	๐	๔
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๐



โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง (๐๕)

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

งานแบบแผนและก่อสร้าง
งานประสานสาธารณูปโภค
งานควบคุมอาคาร
งานผังเมือง
-นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.(๑)
-นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
-เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.(๑)
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
-คนงานทั่วไป(๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๑	๑	๒
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๑	๑	๔
อัตรารว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๒



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง(๐๘)

-๓๖-

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานบริหารการศึกษา
งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- คนงานทั่วไป(๑)

งานกิจการโรงเรียน

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๑)
- ครู (๔) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓) (งบฯ อบต.)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)(งบฯอบต.)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช./ครู ผดด.	ชช.	ชพ.	พก./ชก.	อส.	ปง./ชง.						
ระดับ																
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๕	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๖		๒	๑๕
มีนครอง	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๖		๒	๑๑
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐		๐	๔



โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง (๑๑)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

งานพัฒนาชุมชน

งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

งานสังคมสงเคราะห์

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๒)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๒	๐	๖
มีครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๒	๐	๕
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของกองการในส่วนด้านโลกสูง ประมาทสนัญญ

๓๔

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กองอัตรากำลังเดิม				กองอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเริ่มรับ / เงินค่า ตอบแทน	
๑	นางสาววิรัชดี ทุนนอก	ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท	กลาง	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท	กลาง	๕๗,๕๐๐ (๕๗,๕๐๐*๑.๒๖)	๔๕,๐๐๐ (๔๕,๐๐๐*๑.๒๖)	๔๕,๐๐๐ (๔๕,๐๐๐*๑.๒๖)	๗๕๖,๕๐๐
๒	นางสาวณกัฏฐ์ วิรัตน์บุษกุล	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์) (การปกครองท้องถิ่น)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท	ต้น	๔๗,๕๖๐ (๔๗,๕๖๐*๑.๒๖)	๔๒,๐๐๐ (๔๒,๐๐๐*๑.๒๖)	-	๕๑๗,๕๖๐
สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล(๑๑)														
๓	นางสาว-วัง	-	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อช	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อช	ต้น	๓๗,๖๐๐ (๓๗,๖๐๐*๑.๒๖)	๔๒,๐๐๐ (๔๒,๐๐๐*๑.๒๖)	-	๔๓๕,๖๐๐
๔	นางชนก ประวิติ	ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๗,๖๐๐ (๓๗,๖๐๐*๑.๒๖)	-	-	ว่างเดิม
๕	นางสาวกัญญา พันธุ์น้อย	เศรษฐศาสตร์	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๖,๐๐๐ (๒๖,๐๐๐*๑.๒๖)	-	-	
๖	นางสาวพนิตทิพย์ แสงสุภา	น.บ. (นิติศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๔	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๔	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๕,๗๖๐ (๓๕,๗๖๐*๑.๒๖)	-	-	
๗	นายสมพร จันทาย	วส (ช่างยนต์)	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๑,๕๖๐ (๓๑,๕๖๐*๑.๒๖)	-	-	
๘	นางสาวกรรณิศา พลพาสกุล	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๖	พนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๖	พนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๕,๕๖๐ (๑๕,๕๖๐*๑.๒๖)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๙	นายอาทิตย์ แสงสุริ	ค.บ. (อุตสาหกรรมศิลป์)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	๒๗,๖๕๐ (๒๗,๖๕๐*๑.๒๖)	-	-	
๑๐	นายวิชา สว่างสุข	บ.บ.การตลาด	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๑๕,๕๖๐ (๑๕,๕๖๐*๑.๒๖)	-	-	
๑๑	นางสาวกรรณิศา แอมะระโณ	เศรษฐศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑๕,๕๖๐ (๑๕,๕๖๐*๑.๒๖)	-	-	
๑๒	นางสาวพรรณม บัณฑิต	บ.บ.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕,๕๖๐ (๑๕,๕๖๐*๑.๒๖)	-	-	
๑๓	นางสาวกรรณิศา บัณฑิต	บ.บ. (ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ช่างบริหารงานช่าง	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ช่างบริหารงานช่าง	-	-	๑๕,๕๖๐ (๑๕,๕๖๐*๑.๒๖)	-	-	
๑๔	นายทองแดง เลื่อนแก้ว	ป.บ.ศึกษาทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐,๕๐๐ (๑๐,๕๐๐*๑.๒๖)	-	-	



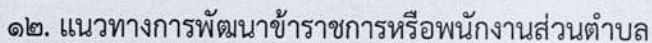
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
๑๕	นางสาวอรรษา โสตาพัฒน์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๑๖	นายศักดิ์รินทร์ แพนบุตร	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๑๗	นายณัฐพร พรหมวงษา	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๑๘	นางณัฐเบศ์ บุญชู	ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๗	ต้น	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๗	ต้น	๕๕๗,๘๘๐ (๔๖,๔๘๐*๑๒)	๔๒๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๔๔,๘๘๐
๑๙	-	-	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.๒/๓	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.๒/๓	๓๕๕,๒๒๐ (๒๖,๒๖๐*๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๐	นางสาวนารี มีนิสาด	ท.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๐๒,๕๖๐ (๓๑,๕๖๐*๑๒)	-	-	
๒๑	นางอุษณีย์ บัณฑิต	ป.บ. (การตลาด)	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๒๐,๘๘๐ (๒๗,๕๘๐*๑๒)	-	-	
๒๒	-	-	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ทั่วไป	ประจำ	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ทั่วไป	ประจำ	๒๘๗,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๓	พนักงานเจ้าหน้าที่งานการเงิน	-	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	๓๕๕,๕๖๐ (๒๖,๕๕๐*๑๒)	-	-	
๒๔	นางสาวณัฐพร โสตาพัฒน์	ท.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	๓๕๕,๕๖๐ (๒๖,๕๕๐*๑๒)	-	-	
๒๕	นางสาวณัฐพร โสตาพัฒน์	ท.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	๓๕๕,๕๖๐ (๒๖,๕๕๐*๑๒)	-	-	
๒๖	นางสาวณัฐพร โสตาพัฒน์	ท.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	๓๕๕,๕๖๐ (๒๖,๕๕๐*๑๒)	-	-	
๒๗	นางสาวณัฐพร โสตาพัฒน์	ท.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	๓๕๕,๕๖๐ (๒๖,๕๕๐*๑๒)	-	-	
๒๘	นางสาวณัฐพร โสตาพัฒน์	ท.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	๓๕๕,๕๖๐ (๒๖,๕๕๐*๑๒)	-	-	
๒๙	นางสาวณัฐพร โสตาพัฒน์	ท.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	๓๕๕,๕๖๐ (๒๖,๕๕๐*๑๒)	-	-	
๓๐	นางสาวณัฐพร โสตาพัฒน์	ท.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	๓๕๕,๕๖๐ (๒๖,๕๕๐*๑๒)	-	-	
๓๑	นางสาวณัฐพร โสตาพัฒน์	ท.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	๓๕๕,๕๖๐ (๒๖,๕๕๐*๑๒)	-	-	
๓๒	นางสาวณัฐพร โสตาพัฒน์	ท.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	๓๕๕,๕๖๐ (๒๖,๕๕๐*๑๒)	-	-	
๓๓	นางสาวณัฐพร โสตาพัฒน์	ท.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	-	-	๓๕๕,๕๖๐ (๒๖,๕๕๐*๑๒)	-	-	



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๕๐	บ.ส.อ.นัฏฐา ผ่องทอง	ป.ส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๓๕๕,๔๖๐ (๓๓,๖๔๕*๑๒)	-	-	
๕๑	นางสาวนิศา ผ่องทอง	ท.บ. (ภูมิสารสนเทศ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๓๕๗,๓๖๐ (๓๔,๗๔๐*๑๒)	-	-	
๕๒	นายชวรงค์ สอนภักย์ (๑๒)		๒๑๗-๓-๒๒ ๓๒๐๔-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก/ชก	๒๑๗-๓-๒๒ ๓๒๐๔-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	บริหาร	ป.ก/ชก	๓๕๕,๒๖๐	-	-	ว่างเดิม



วันที่ 20
ธ.ค. ๖๖



๓. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จะพึงต้อนรับให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จะพึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ

๕. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จะพึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๑. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จะพึงสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนา ชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

๒. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงจะพึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง



ภาคผนวก





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

ที่ ๔๒/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูงจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประกอบด้วยคณะกรรมการดังนี้

- | | | |
|---|------|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง | เป็น | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง | เป็น | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม | เป็น | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็น | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็น | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง โดยให้คำนึงถึงการกักอัตรากำลังที่ตามกฎหมายว่าด้วย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินเดือนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) รวมถึงการปรับปรุงกรอบเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายณณิ ปักโคลาพัง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

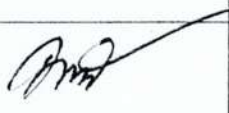
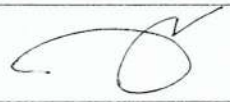
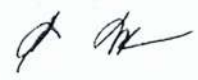


สำเนาถูกต้อง

(นางชนนา ประวิทย์)
นักทรัพยากรบุคคล

รายงานการประชุม
 คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์
 ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖
 วัน อังคาร ที่ ๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

ผู้ประชุม.....๘.....คน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายมนี ปักโคลาพัง	นายก อบต.โคกสูง เป็นประธานกรรมการ		
๒	นางสาวปาริชาติ ฤนนอก	ปลัด อบต.โคกสูง เป็นกรรมการ		
๓	นางบุญบตี บุญชู	ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ		
๔	นางสาวลัดดาวัลย์ สีทะโล	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ เป็น กรรมการ		
๕	นายพิษณุ ศักดิ์มิ่งคลเพชร	นายช่างโยธา รก. ผอ.กองช่างเป็น กรรมการ		
๖	นายมานพ ทองดี	นักวิชาการศึกษา รก.ผอ.กองการศึกษา เป็น กรรมการ		
๗	นางสาวเกศแก้ว วิวัฒน์วรกุล	รองปลัด อบต. รก.หน.สำนักปลัด เป็น กรรมการ/เลขานุการ		
๘	นางชมชนก ประวัติ	นักทรัพยากรบุคคล เป็น ผช.เลขานุการ		



สำเนาถูกต้อง


 (นางชมชนก ประวัติ)
 นักทรัพยากรบุคคล

สำเนา
รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖
วัน อังคาร ที่ ๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

ผู้มาประชุม.....๘.....คน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายมนี ปักโคลาพัง	นายก อบต.โคกสูง เป็นประธานกรรมการ	มนี ปักโคลาพัง	
๒	นางสาวปาริชาติ ฤนนอก	ปลัด อบต.โคกสูง เป็นกรรมการ	ปาริชาติ ฤนนอก	
๓	นางบุญบตี บุญชู	ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ	บุญบตี บุญชู	
๔	นางสาวลัดดาวัลย์ สีทะโล	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ เป็น กรรมการ	ลัดดาวัลย์ สีทะโล	
๕	นายพิษณุ ศักดิ์มิ่งคลเพชร	นายช่างโยธา รก. ผอ.กองช่างเป็น กรรมการ	พิษณุ ศักดิ์มิ่งคลเพชร	
๖	นายมานพ ทองดี	นักวิชาการศึกษา รก.ผอ.กองการศึกษา เป็นกรรมการ	มานพ ทองดี	
๗	นางสาวเกศแก้ว วิวัฒน์วรกุล	รองปลัด อบต. รก.พ.น.สำนักปลัด เป็นกรรมการ/เลขานุการ	เกศแก้ว วิวัฒน์วรกุล	
๘	นางชมชนก ประวัติ	นักทรัพยากรบุคคล เป็นผช.เลขานุการ	ชมชนก ประวัติ	

เริ่มประชุมเวลา

๑๓.๐๐ น.

นายมนี ปักโคลาพัง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้กล่าวเปิดประชุม และให้ นักทรัพยากรบุคคล ได้ชี้แจงรายละเอียดในการเรียกประชุมในครั้งนี้ ไ้วา ระต่อไป



สำเนาถูกต้อง

(นางชมชนก ประวัติ)
นักทรัพยากรบุคคล

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง แจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ไม่มี -

นางชมชนก ประวัติ
นักทรัพยากรบุคคล

เรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ประธานคณะกรรมการ ท่านผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ทุกท่านคะ ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖)ซึ่งจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แจ้งว่า ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบให้การกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานของท้องถิ่น จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อนำเสนอ ก.อบต. จังหวัด พิจิตรมาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลใช้บังคับทันในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม
- ไม่มี -

สำเนาถูกต้อง

ระเบียบวาระที่ ๓
นางสาวปาริชาติ ฤนนอก
ปลัด อบต.โคกสูง

เรื่อง เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา
สำหรับเรื่องเสนอเพื่อพิจารณา ประกอบไปด้วย

(นางชมชนก ประวัติ)
นักทรัพยากรบุคคล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จ เพื่อเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจิตรมาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไปและได้แจ้งให้ผู้อำนวยการกองแต่ละกอง ได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และปริมาณงานในแต่ละส่วน เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังในส่วนของการบริหาร และพนักงานจ้าง ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภาระหน้าที่ และคุณภาพ ของงาน กำหนดภารกิจงานและจำนวนความต้องการบุคลากรที่จะดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ของงานต่อตำแหน่งในส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง รวมทั้งภาระด้านค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ซึ่งกำหนดให้ ในการจ่ายเงินเดือนประจำเดือนตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้

/รายละเอียดการจัดทำแผน



สำหรับรายละเอียดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขอให้ทางเลขานุการเป็นผู้ชี้แจงตามลำดับต่อไป

นางสาวเกศแก้ว วิวัฒน์วรกุล
รองปลัด อบต.โคกสูง

การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นการกำหนดส่วนราชการ และตำแหน่งใดระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ และความยากของงาน การกำหนดค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนอัตรากำลังได้มีเค้าโครงการ แบ่งออกเป็น ๑๓ ข้อ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๒. วัตถุประสงค์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการดำเนินโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ในรอบนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แจ้งให้ องค์การปกครองท้องถิ่นแต่ละแห่ง ให้ดำเนินการจัดทำโครงสร้างส่วนราชการให้ถูกต้องเป็นไปตาม ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดย อบต.โคกสูงมีฐานะเป็น กองระดับต้น โดยโครงสร้างของกองจะต้องประกอบไปด้วย ข้าราชการ ๔ อัตรา ผู้อำนวยการกอง ๑ อัตรา ข้าราชการตำแหน่งสายงานวิชาการไม่น้อยกว่า ๑ ตำแหน่ง และสายงานปฏิบัติการรวมแล้วให้ครบทั้งหมด ๕ อัตรา งานบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขอให้คณะกรรมการทบทวนได้พิจารณาแล้ว **สำเนาที่ถูกต้อง** ส่งให้คณะกรรมการแล้ว โดยมีสาระสำคัญหลัก ดังนี้

- ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทนอื่น
 - กรอบอัตรากำลัง
 - บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งของแต่ละ **สำนัก/กอง** **บันทึกขออนุมัติ** **ขอให้คณะกรรมการ**
- ตรวจสอบความถูกต้องของพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างในหน่วยราชการที่สังกัดว่าถูกต้องครบถ้วนหรือไม่

- น.ส.ปาริชาติ ถุนนอ /

น.ส.ปาริชาติ ถุนนอก
ปลัด อบต.โคกสูง

ดิฉันขอเสนอให้คงกรอบอัตรากำลังไว้เหมือนเดิมยังไม่ต้องกำหนดตำแหน่งให้ครบตามโครงสร้างของกอง ระดับต้น เพราะปัจจุบันภาระค่าใช้จ่ายที่มีอยู่ ที่ยังไม่รวมเงินอุดหนุนตามร่างแผนอัตรากำลังที่งานบุคคลได้เสนอในที่ประชุมจะเห็นว่ามีการค่าใช้จ่ายสูงถึง ร้อยละ ๓๒.๔๗ แต่ถ้าหากนำเงินอุดหนุน ประเภทเงินเดือน ค่าตอบแทน ครูผู้ดูแลเด็ก ภาระค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕ จะเกินร้อยละ ๔๐ ซึ่งจะทำให้กระทบต่อการบริหารงานบุคคล ฉะนั้นจึงขอเสนอให้คงโครงสร้างและอัตรากำลังเดิมตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไปก่อน หากเสนอให้ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์แล้วไม่ผ่านมติที่ประชุม จึงปรับให้เป็นไปตามโครงสร้างที่กล่าวข้างต้น

นางสาวลัดดาวัลย์ สีทะโล
ผอ.กองสวัสดิการฯ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขอเสนอให้กรรมการได้พิจารณาระเบียบข้อกฎหมายตามที่ รองปลัด อบต.ได้กล่าวข้างต้น หากเราไม่ได้ดำเนินการจัดโครงสร้างส่วนราชการ จะส่งผลให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่สมบูรณ์หรือขัดต่อระเบียบกฎหมายหรือไม่

นายมนี ปักโคลาพัง
นายก อบต.โคกสูง

กระผมเห็นด้วยกับท่านปลัดให้เสนอตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิมก่อนเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หาก ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์ ไม่เห็นชอบจึงดำเนินการแก้ไขภายหลัง หากไม่มีคณะกรรมการท่านใด เสนอเพิ่มเติม ขอมติที่ประชุม ครับ

มติ ที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามแผนอัตรากำลังเดิม ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และไม่มีการยุบเลิกตำแหน่งใดๆ ดังนี้

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สำเนาถูกต้อง

(นางชนษา ประวิทย์)
นักทรัพยากรบุคคล

จำนวน ๑ อัตรา
จำนวน ๑ อัตรา
จำนวน ๑ อัตรา
จำนวน ๑ อัตรา
จำนวน ๑ อัตรา
/พนักงานจ้างทั่วไป.....



พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| - คนงาน | จำนวน ๒ อัตรา |
| - พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานช่วยเครื่องจักรกลขนาดเบา | จำนวน ๑ อัตรา |

(๒) กองคลัง ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการคลัง ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | จำนวน ๑ อัตรา |

(๓) กองช่าง ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|----------------------|---------------|
| - ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
|----------------------|---------------|

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|---------|---------------|
| - คนงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
|---------|---------------|

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครู | จำนวน ๔ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|----------------------------|---------------|
| - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | จำนวน ๓ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|-----------------------|---------------|
| - ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - คนงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |

/(๕) กองสวัสดิการสังคม.....



(๕) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

-ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)

ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

-นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

ระเบียบวาระที่ ๔

นางชมชนก ประวัติ
นักทรัพยากรบุคคล

มติที่ประชุม

เลิกประชุมเวลา

เรื่องอื่น ๆ

๑. การขอยืมตัวพนักงานจ้างไปช่วยราชการ

การขอยืมตัวพนักงานจ้างไปช่วยราชการ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ นี้ ขอให้กองที่
ประสงค์จะขอยืมตัวพนักงานจ้างไปช่วยราชการได้จัดทำบันทึกข้อความ ขอยืมตัวไปช่วย
ราชการ พร้อมระบุงานและปริมาณงานและระยะเวลาในการขอยืมตัวไปช่วยราชการ
พร้อมทั้งให้หัวหน้ากองอนุญาต และผู้ที่ถูกขอยืมตัวต้องยินยอมด้วยที่
ที่ประชุมรับทราบ

๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางชมชนก ประวัติ)
นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจบันทึกการประชุม
(นางสาวเกศแก้ว วิวัฒนบุรกุล)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง
เลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองบันทึกการประชุม
(นายมนี ปักไศยพงษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง
ประธานกรรมการ

สำเนาถูกต้อง

(นางชมชนก ประวัติ)
นักทรัพยากรบุคคล





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

.....

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในคราวประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๖ แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๒๑ และตามมติ ที่ประชุมดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง จึงประกาศให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย ประกาศนี้ และให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมนี ปักโคลาพัง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

ที่ บร ๐๐๒๓.๒/ว๕๕๖๐



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จังหวัดบุรีรัมย์ ศาลากลางจังหวัดบุรีรัมย์
๑๑๕๙ เขกระโดง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง สรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ โดยสามารถสืบค้นและดาวน์โหลดสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ดังกล่าวได้ที่เว็บไซต์สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ www.buriramlocal.go.th โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลรายงานคำสั่งและการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบลให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ทราบ ภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่ดำเนินการตามมติดังกล่าว และดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) สำหรับกรณีการโอนไปดำรงตำแหน่ง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานอื่น ให้ดำเนินการให้เป็นไปตามที่ได้รายงานขอความเห็นชอบ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ได้มีมติตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๒ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๑ โดยเคร่งครัด แล้วนำสำเนาคำสั่งการโอน และทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบลฉบับที่องค์การบริหารส่วนตำบลเก็บรักษาไว้ รายงานให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อดำเนินการแก้ไขทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล ฉบับที่จังหวัดเก็บรักษาไว้ให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ตรงกัน

ทั้งนี้ หากปรากฏข้อเท็จจริงว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องมิได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จะพิจารณาดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเฉียบขาดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิติศักดิ์ สมอารยพงศ์)

ท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

เลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร ๐๔๔๖๖ ๖๕๕๓ ต่อ ๑๒

www.buriramlocal.go.th

[illegible]

การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	อบต.	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	ภาระค่าใช้จ่าย ฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ร้อยละ)		มติ ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์
				ก่อนปรับ	หลังปรับ	
๔๗	อบต.โคกสูง อ.หนองกี่ จ.บุรีรัมย์	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๘ งานรักษาความสะอาด	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่	๒๘.๐๔	๓๐.๕๒	เห็นชอบ
		๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน			
		๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค			
		๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน			
		๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ			
			๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑			

