

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ฉบับปรับปรุงครั้งที่๑/๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสม็ดสาร

อำเภอโคกเจริญ จังหวัดลพบุรี

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒ วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๔๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๖๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่๑/๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสม็ดสาร

อำเภอโคกเจริญ จังหวัดลพบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆอีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรีครั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรีครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

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

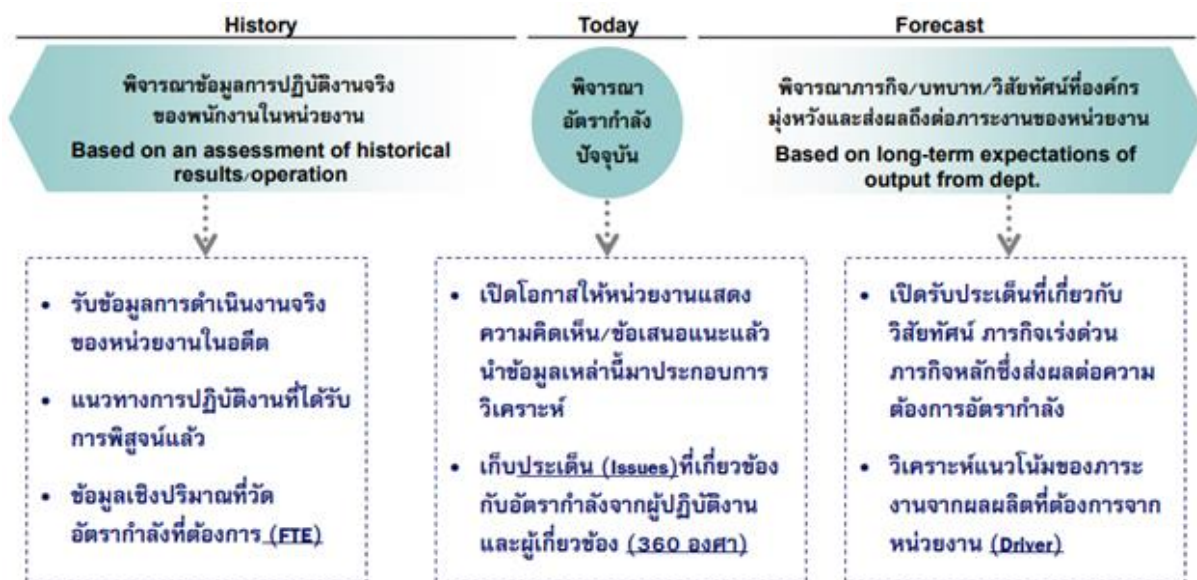
- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ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

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

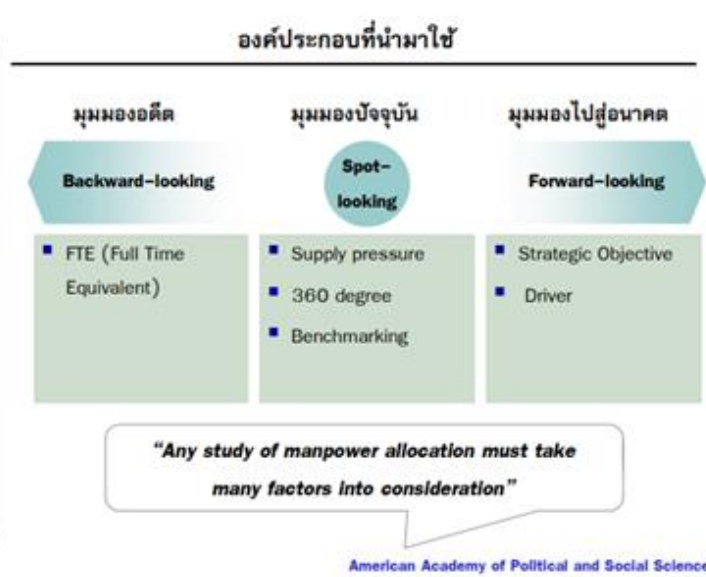
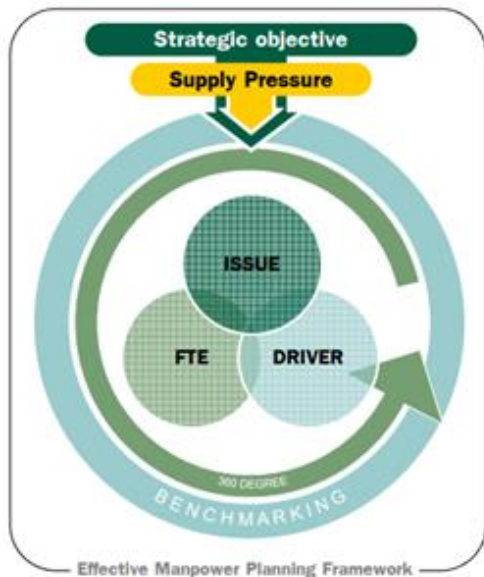
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอดีต (Can't measure workload by just looking at forecast)

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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนด

เป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - ฯลฯ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่างตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณ การเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่ง ในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

๒.

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มีคน ครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-

ผู้ช่วย นายช่าง โยธา (ว่าง)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	-	๕๖๐	๕๘๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้ช่วย จพง. การเงิน และบัญชี (มีคน ครอง)	๑เดือน	๑๖,๑๙๐	-	-	๖๕๐	๖๘๐	๗๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๙๔,๒๘๐	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๙๔,๒๘๐	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๐๒,๐๘๐	๒๑๐,๒๔๐	๒๑๘,๖๔๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

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

กรณีหากมีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบล โคกเสมสาร จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสาร จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-

	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐
--	-----------	--------	-------	-------	-------	--------	--------	--------

๓. กรณีมีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรร ไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร แต่ระบุไว้ในแผน อัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะ คำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล พระเพลิง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและจำนวน ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสารได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติ ราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

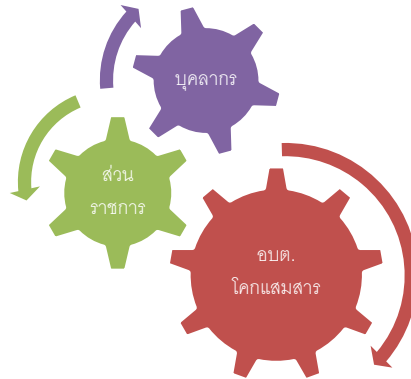
กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล โคกแสมสาร (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร) มายึดโยงกับ จำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล โคกแสมสาร (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและ การแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้า

ส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล โศกแสมสาร พิจารณาพบว่าข้อกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการ หน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลโศกแสมสาร ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วน ราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

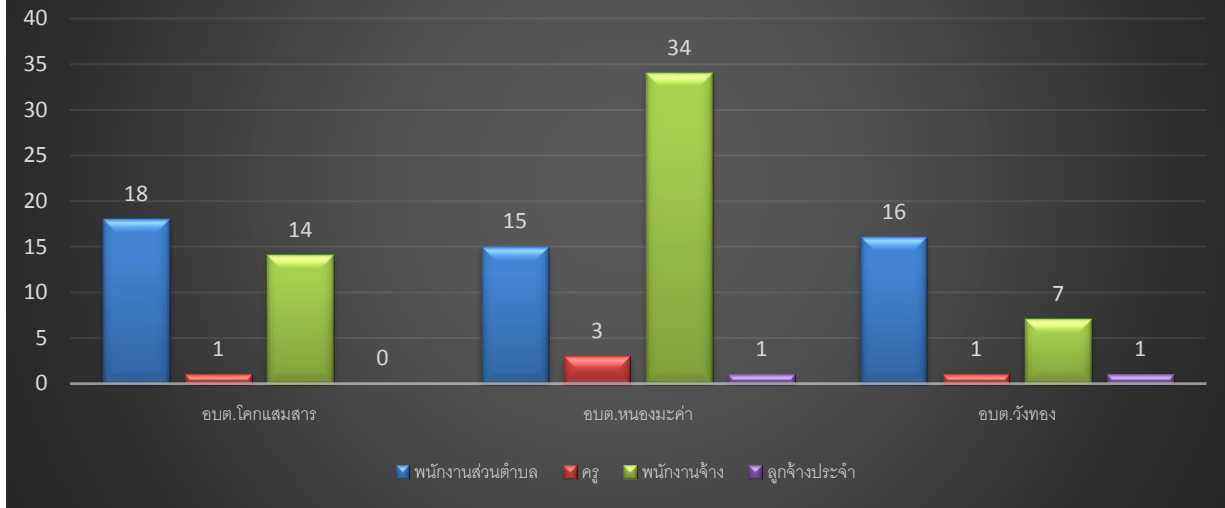


▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล โศกแสมสารเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบ อัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจาก แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหาร ส่วนตำบลโศกแสมสาร รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลโศกแสมสาร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โศกแสมสาร และหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล หนองมะค่า และองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อหรือใกล้เคียงกันกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภท ขนาด บริบท ใกล้เคียงกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะค่าและองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที

ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสารให้สอดคล้องกัน ทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้ เดียวกัน	อบต.หนองมะค่า อบต.วังทอง
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กรกฎาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.โคกแสมสาร ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการ สํารวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล
โคกแสมสาร พบปัญหาและความต้องการของประชาชน ซึ่งแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการ
ดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน ไม่สะดวก ถนนบางเส้นทางยังชำรุดเสียหาย
เป็นหลุม เป็นบ่อ สัญจรไปมาไม่สะดวก เนื่องจากรถบรรทุกหนักแล่นผ่านไป-มา
ช่วงฤดูการเก็บผลผลิต
- ๒) การขยายเขตบริการไฟฟ้าบางครัวเรือนที่แยกครัวเรือนยังมีไฟฟ้าไม่ทั่วถึงและ
ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ บางแห่งชำรุดและได้รับการแก้ไขไปบางส่วน แต่ยังไม่
ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๓) การขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร
ยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการประปา แต่ก็ได้แก้ไขโดยการขุดบ่อน้ำ
บาดาลและนําน้ำไปแจกจ่าย เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน
- ๔) ในบางหมู่บ้านยังขาดทางระบายน้ำและท่อระบายสาธารณะภายในหมู่บ้าน
เมื่อฝนตกลงมาจึงทำให้เกิดน้ำท่วมขัง รอคการระบาย ทำให้พืชผลทางการเกษตร
ได้รับความเสียหาย

ความต้องการ

- ๑) ก่อสร้างปรับปรุงถนนที่ได้มาตรฐาน เช่น ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง เพื่อให้
ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไป-มา
- ๒) ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่
- ๓) ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน ขุดบ่อน้ำบาดาล ขุดลอกคลอง ให้กับหมู่บ้านที่มีน้ำใช้
ไม่เพียงพอ
- ๔) ก่อสร้างปรับปรุง ท่อระบายน้ำบริเวณถนนสายต่างๆ เพื่อป้องกัน ปัญหา
น้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
- (๒) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (๔) ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน
- (๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๔.๓ ด้านการท่องเที่ยว

- ๑) ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่มีศักยภาพพอ
- ๒) แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ยังไม่มีความโดดเด่นและน่าสนใจที่จะดึงดูดนักท่องเที่ยวได้

ความต้องการ

- ๑) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น สินค้าพื้นเมืองเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว
- ๒) ส่งเสริมการท่องเที่ยวแนวอนุรักษ์ทรัพยากรทางธรรมชาติ

๔.๔ ปัญหาด้านสังคมและการศึกษา

- (๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๒) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๓) ปัญหาทางการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
- (๔) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- (๕) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- (๖) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๗) ปัญหาความยากจน
- (๘) ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับการบริการเท่าที่ควร
- (๙) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- (๓) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๔) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๕) จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด

๔.๕ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๑) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารและการบริการด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่ทั่วถึง
- ๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน
- ๓) การป้องกันโรคติดต่อ เช่น ยุงลาย ยังพบว่ามีประชาชนเป็นโรคไข้เลือดออกในพื้นที่และสุขอนามัยของประชาชน
- ๔) ปัญหาการกำจัดมูลฝอย ในเขตพื้นที่ตำบลโคกแสมสาร ยังไม่มีการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะ ไม่มีถังขยะรองรับสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอยที่เพียงพอ การลักลอบทิ้งขยะบริเวณข้างทางสาธารณะและไหล่เขา

ความต้องการ

- ๑) จัดระบบการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
- ๒) รณรงค์และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์ของการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่างๆอย่างต่อเนื่อง
- ๓) จัดให้มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอยในตำบลอย่างเป็นรูปธรรม

๔.๖ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๑) การบุกรุกป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- ๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
- ๔) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- ๕) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- ๖) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- ๗) การขาดแคลนน้ำใช้ด้านอุปโภค – บริโภค และการเกษตรไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- ๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- ๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- ๕) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- ๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- ๗) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- ๘) จัดหาแหล่งน้ำอุปโภค – บริโภค และการเกษตร และรณรงค์ให้ประชาชนร่วมอนุรักษ์แหล่งน้ำ – ต้นน้ำ

๔.๗ ปัญหาด้านการเมืองการบริการ

- ๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
- ๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน มีไม่เพียงพอ
- ๓) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
- ๔) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

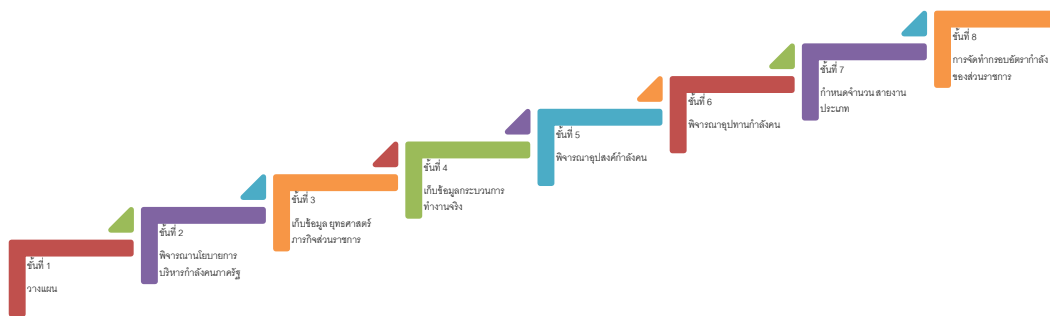
- ๑) จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และ พนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- ๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
- ๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- ๔) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- ๕) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสารยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือ วิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร

แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสารแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|----------------------|
| ๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๔ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๕ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๖ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | คณะกรรมการ |
| ๗ หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| ๘ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรีเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี

มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมสุขภาพให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๖ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองคการบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร

- ๑. ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต
 - แผนงาน
 - ๑. การรักษาความสงบภายใน
 - ๒. สาธารณสุข
 - ๓. สังคมสงเคราะห์
 - ๔. เคหะและชุมชน
 - ๕. การศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ
 - ๖. งบกลาง
 - ๗. อุตุสาหกรรมและการโยธา
- ๑.๒ ยุทธศาสตร์การบริการประชาชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน
 - แผนงาน
 - ๑. บริหารงานทั่วไป
 - ๒. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - แผนงาน
 - ๑. การศึกษา
- ๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน
 - แผนงาน
 - ๑. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๑.๕ ยุทธศาสตร์การจัดการและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
 - แผนงาน
 - ๑. การเกษตร
- ๑. ๖ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ชนบธรรมนิยมประเพณีท้องถิ่นและการท่องเที่ยว
 - แผนงาน
 - ๑. บริหารงานทั่วไป
 - ๒. การศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

- ๑.๑ พันธกิจ
 - ๑. การสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็งและปลอดภัยจากสารเสพติดในกลุ่มเยาวชน
 - ๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๑.๒ เป้าประสงค์
 - ๑. สร้างกระบวนการป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
 - ๒. มีการจัดตั้งศูนย์ป้องกันอุบัติเหตุ อุทกภัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 - ๓. กระบวนการด้านสวัสดิการสังคม เช่น ดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสในสังคมสงเคราะห์และการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน
 - ๔. มีโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานทั่วถึงครอบคลุมทุกพื้นที่

๑.๓ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนโครงการและกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๒. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับการช่วยเหลือ

- ๑.๔ ค่าเป้าหมาย ในปี ๒๕๖๖ ประมาณ ๑๐ โครงการ
ในปี ๒๕๖๗ ประมาณ ๒๐ โครงการ
ในปี ๒๕๖๘ ประมาณ ๓๐ โครงการ
ในปี ๒๕๖๙ ประมาณ ๔๐ โครงการ
ในปี ๒๕๗๐ ประมาณ ๔๐ โครงการ

๑.๕ กลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ และสุขภาพจิตที่ดีของประชาชน	- จำนวนหน่วยงานที่มีการบูรณาการด้านยาเสพติดร่วมกันทั้งภายนอกและภายในพื้นที่
๒. การเสริมสร้างความอบอุ่นและขวัญกำลังใจให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	- จำนวน อปพร. ทีมกู้ชีพ กู้ภัยในเขต อบต. ที่ได้รับการเพิ่มศักยภาพ
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	- จำนวนครั้งที่เฝ้าระวังอุบัติเหตุบนท้องถนนช่วงเทศกาลสำคัญ
๔. การสนับสนุนแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข	- จำนวนผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ติดป่วยเอดส์ได้รับความช่วยเหลือ
๕. การเฝ้าระวังยาเสพติด	- จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการส่งเสริมโครงการ/กิจกรรมด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต
๖. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขการโดยให้ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกเสม็ดสาร	- จำนวนถนนที่ได้รับการซ่อมแซม ปรับปรุง แก้ไข
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- จำนวนถนนที่ได้รับมาตรฐาน - จำนวนไฟฟ้าสาธารณะที่ดำเนินการติดตั้ง

ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๑ ยกระดับคุณภาพและสร้างมูลค่าเพิ่มด้านอาหารปลอดภัย
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๑ พัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy)

๒. ยุทธศาสตร์การบริการประชาชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

๒.๑ พันธกิจ

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. พัฒนาการเมือง การปกครอง การบริหารองค์กรท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ โดยมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๒ เป้าประสงค์

๑. ดำเนินการบริหารท้องถิ่นด้วยระบบธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรม มีส่วนร่วมกันพัฒนาตรวจสอบได้
๒. มีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการบริการของ อบต.ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมภาคประชาชน องค์กรภายนอก เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๒.๓ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการตรวจเยี่ยมเพื่อตรวจสอบการดำเนินการบริหารท้องถิ่น
๒. จำนวนเจ้าหน้าที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้
๓. จำนวนกิจกรรมที่สนับสนุนหน่วยงานภายนอก

๒.๔ ค่าเป้าหมาย ในปี ๒๕๖๖ ประมาณ ๑๐ โครงการ
ในปี ๒๕๖๗ ประมาณ ๑๖ โครงการ
ในปี ๒๕๖๘ ประมาณ ๒๔ โครงการ
ในปี ๒๕๖๙ ประมาณ ๔๘ โครงการ
ในปี ๒๕๗๐ ประมาณ ๔๘ โครงการ

๒.๕ กลยุทธ์

กลยุทธ์หรือแนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๒. การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร ๓. การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน	- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง - จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมการตรวจสอบโครงการร่วมและเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง - ร้อยละในความพึงพอใจในการดำเนินงานของ อบต. - จำนวนสมาชิกสภา อบต. และบุคลากร ผ่านการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ - จำนวนกิจกรรม/โครงการที่สนับสนุนภาคประชาชนองค์กรภายนอก เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy)

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๓.๑ พันธกิจ ๑. จัดการศึกษาให้ทั่วถึง พัฒนาด้านการศึกษาให้ได้เกณฑ์มาตรฐาน

๓.๒ เป้าประสงค์ ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประกันคุณภาพในการดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
๒. การศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียนได้รับการส่งเสริมและพัฒนา
๓. มีการดำเนินการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๔. มีการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษาให้มีความพร้อมในทุกด้าน

๓.๓ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน
๒. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
๓. จำนวนโครงการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
๔. จำนวนการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรทางการศึกษา
๕. จำนวนนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมและจัดการคุณภาพการศึกษา

๓.๔ ค่าเป้าหมาย ในปี ๒๕๖๖ ประมาณ ๑๐ โครงการ
ในปี ๒๕๖๗ ประมาณ ๑๕ โครงการ
ในปี ๒๕๖๘ ประมาณ ๒๐ โครงการ
ในปี ๒๕๖๙ ประมาณ ๒๕ โครงการ
ในปี ๒๕๗๐ ประมาณ ๒๕ โครงการ

๓.๕ กลยุทธ์

กลยุทธ์หรือแนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา ๒. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. การส่งเสริมให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร	- จำนวนครั้งในการสนับสนุนด้านอาหารเสริม (นม) และอาหาร กลางวันแก่เด็กนักเรียน - จำนวนครั้งในการจัดหาสื่อพัฒนาการของเล่นสนามในการ ส่งเสริมพัฒนาการแก่เด็กก่อนวัยเรียน - จำนวนสถานศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนการบริหาร สถานศึกษา - จำนวนครั้งในการปรับปรุง ก่อสร้าง สถานศึกษาให้มีอาคาร สถานที่ สะอาด ปลอดภัย มีระบบสาธารณูปโภคครบถ้วน - จำนวนบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมพัฒนาเพิ่มพูนความรู้

ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๔ พัฒนาลพบุรีเมืองสะอาดและสังคมคุณภาพน่าอยู่
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๓ เพิ่มขีด

ความสามารถทางการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy)

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

๔.๑ พันธกิจ

๑. การสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็งปลอดจากสารเสพติดในกลุ่มเยาวชน และเพิ่มรายได้ให้
ครัวเรือน
๒. พัฒนาด้านเศรษฐกิจ การส่งเสริมอาชีพและการท่องเที่ยว ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๒ เป้าประสงค์

๑. มีการทำเกษตรกรรมในทุกรูปแบบตามแนวพระราชดำริ
๒. กลุ่มอาชีพได้รับการส่งเสริมและเป็นที่ต้องการของตลาดเพื่อสร้างรายได้
๓. ระบบตลาดสินค้าในชุมชนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีมาตรฐาน
๔. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเพื่อให้สร้างรายได้ในท้องถิ่น

๔.๓ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนโครงการจัดฝึกอบรมอาชีพแก่ประชาชนในหมู่บ้าน
๒. จำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเยี่ยมชมเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ท้องถิ่น
๓. รายได้ภาคเกษตรเพิ่มขึ้น
๔. จำนวนเกษตรกรที่หันมาทำการเกษตรตามแนวพระราชดำริ

๔.๔ ค่าเป้าหมาย

- ในปี ๒๕๖๖ ประมาณ ๑๐ โครงการ
ในปี ๒๕๖๗ ประมาณ ๑๒ โครงการ
ในปี ๒๕๖๘ ประมาณ ๑๕ โครงการ
ในปี ๒๕๖๙ ประมาณ ๑๘ โครงการ
ในปี ๒๕๗๐ ประมาณ ๑๘ โครงการ

๔.๕ กลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การส่งเสริมจัดตั้งกลุ่มหรือสหกรณ์ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน	- จำนวนกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเผยแพร่ความรู้ สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชนและให้ความรู้ด้านการผลิต การเกษตรกรรม โดยยึดแนวทางพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง	- จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมอาชีพและผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ - จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมระบบตลาดสินค้าในชุมชน - จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวสร้างรายได้ให้ท้องถิ่น - จำนวนกิจกรรมโครงการส่งเสริมตามแนวพระราชดำริ - จำนวนการฝึกอบรมให้ความรู้กับเกษตรกรในด้านการ ทำการเกษตร

ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๑ ยกระดับคุณภาพและสร้างมูลค่าเพิ่มด้านอาหารปลอดภัย
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๑

พัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy)

๕. ยุทธศาสตร์การจัดการและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๕.๑ พันธกิจ

๑. จัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภค อุปโภค และการเกษตรอย่างพอเพียง
๒. จัดให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางบกและทางน้ำ
๓. การเกษตรสร้างระบบการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ

๕.๒ เป้าประสงค์

๑. มีการก่อสร้าง ปรับปรุง และซ่อมแซม
๒. มีระบบการบริหารจัดการแหล่งน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๓ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบ่อน้ำสาธารณะที่ดำเนินการ
๒. จำนวนคลองที่ดำเนินการ
๓. จำนวนฝายที่ดำเนินการ

๕.๔ ค่าเป้าหมาย

- ในปี ๒๕๖๖ ประมาณ ๕ โครงการ
ในปี ๒๕๖๗ ประมาณ ๑๐ โครงการ
ในปี ๒๕๖๘ ประมาณ ๑๕ โครงการ
ในปี ๒๕๖๙ ประมาณ ๒๐ โครงการ
ในปี ๒๕๗๐ ประมาณ ๒๐ โครงการ

๕.๕ กลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
- การจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร สามารถใช้ประโยชน์ได้เต็มพื้นที่	- จำนวนระยะทางที่ได้รับการขุดลอก - จำนวนประชาชนมีน้ำใช้ในการเกษตร

ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๑ ยกระดับคุณภาพและสร้างมูลค่าเพิ่มด้านอาหารปลอดภัย
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๑

พัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy)

๖. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นและการท่องเที่ยว

๖.๑ พันธกิจ

๑. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงสภาพปลอดภัยและสร้างระบบบริหารจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ฟื้นฟู อนุรักษ์ ส่งเสริม มรดกทางวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้ความสำคัญท้องถิ่น
๓. สร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรป่าไม้ และส่งเสริมการเชื่อมโยงการท่องเที่ยว

๖.๒ เป้าประสงค์

๑. มีการสร้างและพัฒนาภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมในตำบลโคกแสมสารให้สะอาดและน่าอยู่
๒. มีระบบบริหารจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเพื่อสร้างรายได้ในท้องถิ่น

๖.๓ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนโครงการพัฒนาภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม
๒. จำนวนโครงการบริหารจัดการขยะ
๓. จำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเยี่ยมชมเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ท้องถิ่น

๖.๔ ค่าเป้าหมาย

- ในปี ๒๕๖๖ ประมาณ ๑๐ โครงการ
ในปี ๒๕๖๗ ประมาณ ๒๐ โครงการ
ในปี ๒๕๖๘ ประมาณ ๓๐ โครงการ
ในปี ๒๕๖๙ ประมาณ ๔๐ โครงการ
ในปี ๒๕๗๐ ประมาณ ๔๐ โครงการ

๖.๕ กลยุทธ์

กลยุทธ์หรือแนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การสร้างจิตสำนึกและความตระหนัก ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่พัฒนาและปรับปรุง ภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมในเขต อบต. ให้สะอาดน่าอยู่
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้สะอาดปราศจากขยะมูลฝอย	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดทำขึ้นในการบริหารจัดการขยะ
๓. การส่งเสริมสนับสนุนศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและกิจกรรมสำคัญต่างๆ	

ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๒ พัฒนาและส่งเสริมพลังงานทดแทน
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๔ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

๒. จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ ยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๒.๑ จุดยืนด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมของตำบลให้เป็นตำบลที่น่าอยู่อย่างยั่งยืน

- ส่งเสริม สนับสนุนการเพิ่มพื้นที่สีเขียว เช่น ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณสระน้ำสาธารณะ ถนนสองข้างทาง ฯลฯ ตามความเหมาะสมและตามความต้องการของประชาชนเพื่อให้เป็นตำบลที่น่าอยู่ ทั้งพื้นที่ส่วนกลางและพื้นที่ของชุมชนให้อยู่ในสภาพที่ดี สวยงาม และสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

๒.๒ จุดยืนด้านการสร้างชุมชนเข้มแข็งและน่าอยู่

- พัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมให้ประชาชนใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต เช่น การจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน ฯลฯ

- สร้างความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัว โดยการจัดกิจกรรม / โครงการและส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว เกิดความรักความอบอุ่นขึ้นในครอบครัวและสามารถดูแลควบคุมพัฒนาสมาชิกของครอบครัว ให้เป็นสมาชิกของชุมชนที่มีคุณภาพและลดการเกิดปัญหาสังคม เป็นต้น

- ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนเป็นการจัดกิจกรรมและโครงการที่ส่งเสริมพัฒนาให้ประชาชนเกิดความตระหนักในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง เช่น รณรงค์ให้มาใช้สิทธิเลือกตั้งทั้งในระดับท้องถิ่นระดับชาติ รวมทั้งให้เกิดการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองในระบบประชาธิปไตยและยอมรับฟังความคิดเห็นของประชาชนอย่างเท่าเทียมกันตลอดจน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของท้องถิ่น

- ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตเป็นการจัดกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตของคนในชุมชน โดยส่งเสริมให้คนในชุมชนเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการทำงาน

๒.๓ จุดยืนด้านการอนุรักษ์และสืบสานมรดกทางวัฒนธรรม

- ส่งเสริมให้เกิดการอนุรักษ์ สืบทอด ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสนับสนุนการท่องเที่ยว ทำให้เกิดการสร้างงาน สร้างรายได้ แก่ประชาชนในท้องถิ่นรวมทั้งการสร้างค่านิยมให้แก่เด็กและเยาวชน ในการตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมที่ควรอนุรักษ์ และรักษาไว้ โดยผ่านสื่อประชาสัมพันธ์และสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น และเน้นการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนหาแนวทางแก้ไข ป้องกันความสูญเสียของวัฒนธรรมที่จะถูกกลืนหายไปด้วยผลกระทบของสภาพแวดล้อมสมัยใหม่

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒
๓. ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด
๔. แผนยุทธศาสตร์จังหวัดลพบุรี
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร เช่น ผลผลิต / โครงการ

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพ การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน จากการประเมินศักยภาพของ อบต.โคกแสมสาร โดยเทคนิค SWOT Analysis ปรากฏว่ามีสถานภาพการพัฒนา ดังนี้

๑ การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths)

- ๑.๑ ผู้บริหารและสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสารเข้าใจสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน
- ๑.๒ บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑.๓ มีการส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีต่างๆ
- ๑.๔ ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
- ๑.๕ มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างภาครัฐกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๖ มีการคมนาคมที่สะดวก
- ๑.๗ มีกองทุนหมู่บ้านและมีอิสระในการบริหารจัดการ
- ๑.๘ มีระบบอินเทอร์เน็ตและนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๙ การบริหารงานยึดหลักธรรมมาภิบาล
- ๑.๑๐ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่างๆให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง
- ๑.๑๑ มีการตรากฎหมายข้อบัญญัติ ข้อบังคับ ของท้องถิ่นเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
- ๑.๑๒ มีรายได้ที่ได้จากการเก็บภาษี

๒ การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness)

- ๒.๑ ขนาดพื้นที่จำกัดทำให้การจัดเก็บภาษีได้น้อย
- ๒.๒ ขาดการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี
- ๒.๓ การดำเนินงานตามระเบียบของทางราชการตามอำนาจหน้าที่มีเงื่อนไขและข้อจำกัดในการ

ปฏิบัติงานทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

- ๒.๔ งบประมาณด้านการพัฒนาท้องถิ่นมีจำกัดทำให้มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๓ โอกาส (Opportunity)

๓.๑ นโยบายรัฐบาลให้การสนับสนุนด้านเงินทุนในการประกอบอาชีพ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ กองทุนหมู่บ้าน และนโยบายการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ฯลฯ

๓.๒ นโยบายการกระจายอำนาจตามแผน พรบ.กำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ทำให้บทบาท ภารกิจ หน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชัดเจนมากขึ้น

๓.๓ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหาร บริหารจัดการงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างอิสระ

๓.๔ มีนโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ในการบริหาร การตรวจสอบการดำเนินงาน และประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

๓.๕ การมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกและครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ

๓.๖ มีประเพณีและวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมา

๔. อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats)

๔.๑ ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร

๔.๒ ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง

๔.๓ ปัญหาด้านการคมนาคมถนนสายหลัก สายรอง ตรอกซอย

๔.๔ ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตร สะพาน และท่อระบายน้ำ

๔.๕ ปัญหาการป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน โดยมุ่งเน้นส่งเสริมให้ใช้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สมุนไพร การแพทย์แผนไทย

๔.๖ ปัญหาการอนุรักษ์ ฟื้นฟู วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๗ ปัญหาการประกอบอาชีพหลัก อาชีพรอง อาชีพเสริม และการรวมกลุ่ม

๔.๘ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยให้ถูกสุขลักษณะ

๔.๙ ปัญหาด้านการจราจร เช่น ติดตั้งสัญญาณไฟ ป้ายและเครื่องหมายจราจรเพื่อลดอุบัติเหตุ

๔.๑๐ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๑๑ ปัญหาการประสพภัยธรรมชาติตามฤดูกาล เช่น ภัยแล้ง

๔.๑๒ ปัญหาการจัดสรรงบประมาณที่ลดลงทำให้การพัฒนาท้องถิ่นต้องชะงักและไม่สามารถ แก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้อย่างเพียงพอ

๔.๑๓ ปัญหาชุมชนขาดการรวมตัวที่เข้มแข็งและขาดการรวมกลุ่มเป็นองค์กรชุมชน

๔.๑๔ ปัญหาต้นทุนทางการผลิตสูงแต่ราคาผลผลิตตกต่ำ

๔.๑๕ ปัญหาระบบชลประทานในพื้นที่ยังไม่ทั่วถึงและไม่มีระบบบริหารจัดการน้ำแบบยั่งยืน

๔.๑๖ ปัญหาระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมหลายฉบับทำให้เกิดปัญหาในการ ตีความ

สรุปสถานการณ์การพัฒนาออกมาโดยการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน และการวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรค ซึ่งปัจจัยภายนอกทำให้มองเห็นได้ว่า อบต.โคกเสมศารเป็นองค์กรที่กำลังเติบโตและก้าวหน้า ซึ่งรากฐานการบริหารเพื่อพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน แม้จะมีจุดอ่อนและเป็นปัญหาบ้างแต่เป็นเพียงส่วนน้อยที่สามารถพัฒนาและแก้ไขได้ด้วยระบบคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร ส่วนอุปสรรคซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกต้องอาศัยการพัฒนาศักยภาพทุกภาคส่วนในท้องถิ่นและบุคลากรขององค์กร อย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง และจากการมีจุดแข็งที่เหนือกว่าจุดอ่อนทำให้สถานการณ์พัฒนาที่ผ่านมา ก้าวหน้า และตรงตามปรัชญาของการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง

๒. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ โดยกำหนดค่าการให้คะแนน เป็น ๔ ระดับในแต่ละด้านดังนี้

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓	๒	๑	๐
จุดอ่อน	-๓	-๒	-๑	๐
โอกาส	๓	๒	๑	๐
อุปสรรค/ข้อจำกัด	-๓	-๒	-๑	๐

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้สูงอายุและผู้พิการได้รับการดูแลอย่างดี
๒. ประชาชนมีที่ดินเป็นของตนเองและดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ประชาชนมีการส่งเสริมการออมทรัพย์

จุดอ่อน (Weakness=W)

- เงินทุนในหมู่บ้านไม่เพียงพอ และประชาชนบางครัวเรือนไม่มีอาชีพเสริม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. นโยบายรัฐบาลให้การสนับสนุนด้านเงินทุนในการประกอบอาชีพ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ นโยบายการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ฯลฯ
- ๒ นโยบายการกระจายอำนาจตามแผน พรบ.กำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ทำให้บทบาทภารกิจ หน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นชัดเจนมากขึ้น
- ๓ การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนรับวัฒนธรรมจากภายนอกมากขึ้น โดยขาดการพิจารณาไตร่ตรองถึงความเหมาะสมและเข้ากับประเพณีและวัฒนธรรมดั้งเดิม
๒. ประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
๓. ประชาชนบางส่วนขาดความสนใจในอาชีพและเลือกอาชีพ

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓ - ๒ + ๓ - ๒ = ๒ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

๒. ยุทธศาสตร์การบริการประชาชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

จุดแข็ง (Strength)

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามกิจกรรมของ อบต.
๒. ประชาชนให้ความร่วมมือในการประชุมประชาคมหมู่บ้านหรือประชุมประจำเดือนของแต่ละหมู่บ้าน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ประชากรวัยหนุ่มสาวส่วนใหญ่ทำงานในเมืองใหญ่ๆ ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมในการประชุม หรือกิจกรรมต่างๆ
๒. ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ

โอกาส (Opportunity)

- นโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ในการบริหาร การตรวจสอบ การดำเนินงาน และประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวและเกิดความล่าช้าในการทำงาน

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการบริการประชาชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓ - ๒ + ๓ - ๒ = ๒ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

จุดแข็ง (Strength)

๑. ประชาชนได้รับการศึกษาภาคบังคับทุกคน
๒. การบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ยังไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการศึกษา

โอกาส (Opportunity)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาลพบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการศึกษา

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓ - ๒ + ๓ - ๒ = ๒ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

จุดแข็ง (Strengths)

1. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากร อบต.มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก และเทคนิคการทำงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง อบต.ไม่สามารถดำเนินโครงการได้
2. ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
3. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

โอกาส (Opportunity=O)

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงาน ของท้องถิ่น ไม่ว่าจะ เป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วน ภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.
3. การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
4. การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์จังหวัดลพบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุน งบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน
3. การจัดสรรงบประมาณที่ลดลงทำให้การพัฒนาของ อบต. ในบางเรื่องต้องชะงักและไม่สามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้อย่างเพียงพอ

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน			-๑	
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-๑	
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓ - ๑ + ๓ - ๑ = ๔ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมมาก)				

๕. ยุทธศาสตร์การจัดการและพัฒนาแหล่งน้ำ

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการจัดการและพัฒนาแหล่งน้ำ
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๔. เทคนิคการทำงานส่วนมาก เป็นงานที่ใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

- งบประมาณด้านการพัฒนามีจำกัด

โอกาส (Opportunity=O)

1. การบริหารจัดการและพัฒนาแหล่งน้ำ เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดลพบุรีให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
2. การเกิดปัญหาฝนแล้งทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ทำให้ อบต. มีโอกาสได้รับการช่วยเหลือค่อนข้างมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การประสพภัยธรรมชาติตามฤดูกาล เช่น ภัยแล้ง
2. การจัดสรรงบประมาณที่ลดลงทำให้การพัฒนาของ อบต. ในบางเรื่อง ต้องชะงักและไม่สามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้อย่างเพียงพอ

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการจัดการและพัฒนาแหล่งน้ำ

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน			-๒	
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-๒	
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓ - ๒ + ๓ - ๒ = ๒ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

๖. ยุทธศาสตร์ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการรักษาคุณภาพและสิ่งแวดล้อม

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๓. เทคนิคการทำงานส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ขาดการรักษาสิ่งแวดล้อมที่ดี

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำและป่าไม้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดลพบุรีให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. การเกิดปัญหาฝนแล้งทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำและป่าไม้ ทำให้ อบต.มีโอกาสดำเนินการช่วยเหลือค่อนข้างมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

ชุมชนขาดการรวมตัวที่เข้มแข็ง ขาดการรวมกลุ่มเป็นองค์กร เพื่อการรักษาคุณภาพและสิ่งแวดล้อม

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓ - ๒ + ๓ - ๒ = ๒ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

๓.๒ การประเมินสถานการณ์ สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสอันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆ เช่น การส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีต่างๆรายได้ที่ได้จากการเก็บภาษี การคมนาคมที่สะดวก แหล่งเงินทุนและมีอิสระในการบริหารจัดการ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง ประกอบกับประสิทธิภาพในการวางแผนอาจมีข้อจำกัดมาจากปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้เพราะปัจจัยภายนอกบางอย่างยากแก่การทำนายและคาดการณ์ เช่น การเกิดสงคราม การควบคุมของรัฐบาล หรือภัยธรรมชาติต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้วางแผนไม่สามารถควบคุมได้ อาจทำให้การดำเนินงานตามแผนประสบปัญหาอยู่ยากได้

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับแก้ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การ พัฒนาคุณภาพ ชีวิต	๑. สร้างกระบวนการป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติดและ ฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ๒. มีการจัดตั้งศูนย์ป้องกันอุบัติเหตุ อุทกภัย ความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน ๓. กระบวนการด้านสวัสดิการสังคม เช่น ดูแลผู้สูงอายุ ผู้ พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสในสังคมสงเคราะห์และ การสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน ๔. มีโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานทั่วถึงครอบคลุมทุก พื้นที่	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นักพัฒนาชุมชน - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การ บริการประชาชนและ มีส่วนร่วมในการ พัฒนาชุมชน	๑. ดำเนินการบริหารท้องถิ่นด้วยระบบธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรม มีส่วนร่วมกันพัฒนา ตรวจสอบได้ ๒. มีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการบริการของ อบต.ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่ ๓. การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมภาคประชาชน องค์กรภายนอก เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - นักวิเคราะห์ฯ - นักพัฒนาชุมชน จพง.ธุรการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การ พัฒนาคุณภาพ การศึกษาและการ สร้างสังคมแห่งการ เรียนรู้ตลอดชีวิต	๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประกันคุณภาพในการ ดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ๒. การศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียนได้รับการส่งเสริมและ พัฒนา ๓. มีการดำเนินการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคม อาเซียน ๔. มีการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษาให้มีความพร้อมในทุก ด้าน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิชาการศึกษา - ครู /ผช.ครู

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา เศรษฐกิจชุมชน	๑. มีการทำเกษตรกรรมในทุกรูปแบบตามแนวพระราชดำริ ๒. กลุ่มอาชีพได้รับการส่งเสริมและเป็นที่ต้องการของตลาดเพื่อ สร้างรายได้ ๓. ระบบตลาดสินค้าในชุมชนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มี มาตรฐาน ๔. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเพื่อให้สร้างรายได้ ในท้องถิ่น	ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์ฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การจัดการ และพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร	๑. มีการก่อสร้าง ปรับปรุง และซ่อมแซม ๒. มีระบบการบริหารจัดการแหล่งน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างโยธา

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่นและ การท่องเที่ยว	๑. มีการสร้างและพัฒนาภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมในตำบล โคกเสมสสารให้สะอาดและน่าอยู่ ๒. มีระบบบริหารจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเพื่อให้ สร้างรายได้ในท้องถิ่น	-- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นักพัฒนาชุมชน - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ - ผช.นายช่างโยธา

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากร ในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการ ได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่วางเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑ คน ตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่น
๒. วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๑ คน ตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น

สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสารวางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร จะสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสารเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</p> <p>๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))</p> <p>๑.๒ ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))</p> <p>๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))</p> <p>๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))</p> <p>๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))</p> <p>๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))</p>	<p>ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง</p>
<p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัดและ กองสวัสดิการสังคม</p>
<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่างและ สำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับความร่วมมือของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๓ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด และ กองสวัสดิการสังคม</p>
<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด</p>
<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม ของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและ วัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัดและ กองสวัสดิการสังคม</p>

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา ท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการ ปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วน ราชการรองรับด้านนี้ คือ ทุกส่วนราชการใน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสารได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสารดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาสาธารณูปโภค ๒. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. กองสวัสดิการสังคม ๓. สำนักปลัด
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๗. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัด ๒. กองสวัสดิการสังคม ๓. สำนักปลัด ๔. สำนักปลัด ๕. สำนักปลัด ๖. ทุกส่วนราชการ ๗. กองคลัง ๘. สำนักปลัด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาหรือนั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและอบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
--	--

<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี มีความคุ้นเคยกันทุกคน บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ
---	--

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>สำนักปลัด</p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภา องค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>สำนักปลัดปลัด เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ปัจจุบันมี อัตรากำลังที่ว่าง ทั้งสายวิชาการ และ สายทั่วไป รวมถึง พนักงานจ้าง ซึ่งปัจจุบันยังมี บุคลากรไม่เพียงพอ สำหรับการบริหาร จัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ใช้วิธีการโอน/ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหา ในปัจจุบันและขอใช้บัญชี ผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะ ยุบเลิกตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี</p>

<p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>		
<p>โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน</p>	<p>ปัญหาที่เกิดขึ้น</p>	<p>แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต</p>
<p>กองคลัง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ปัจจุบันมีอัตรากำลังที่ว่าง ทั้งสายวิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ซึ่งปัจจุบันยังมีบุคลากรไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบล โศกแสมสาร ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

<p>โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน</p>	<p>ปัญหาที่เกิดขึ้น</p>	<p>แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต</p>
<p>กองช่าง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แอ่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียน ควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ปัจจุบันมีอัตรากำลังที่ว่าง สายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ซึ่งปัจจุบันยังมีบุคลากรไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบล โศกแสมสาร ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบ</p>

<p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่างส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>		<p>เล็กตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p>กองสวัสดิการสังคม</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ฯลฯ</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมีบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p> <p>โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงาน ปัจจุบัน</p>	<p>กองสวัสดิการสังคม เป็นส่วนราชการระดับต้น ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ที่ว่าง ทั้งสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ซึ่งปัจจุบันยังมีบุคลากรไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p> <p>ปัญหาที่เกิดขึ้น</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p> <p>แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต</p>
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก ซึ่งปัจจุบันเป็นกรอบอัตรากำลัง ที่ว่าง</p>	<p>- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงานและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้น มีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างเดิม อบต.โคกแสมสาร	โครงสร้างใหม่ อบต.โคกแสมสาร	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้งและลงทะเบียนข้อมูล- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร ๑.๒ งานนโยบายและแผน <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์- งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและนิติกรรม- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานข้อบัญญัติและระเบียบกฎหมาย ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <ul style="list-style-type: none">- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานช่วยเหลือฟื้นฟู- งานดับเพลิงและกู้ภัย ๑.๕ งานการศึกษา <ul style="list-style-type: none">- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก- งานกีฬาและนันทนาการ- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none">- งานอนามัยชุมชน- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๖ งานบริหารการศึกษา	

โครงสร้างเดิม อบต.โคกแสมสาร	โครงสร้างใหม่ อบต.โคกแสมสาร	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>(๑) งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>(๒) งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p>	

โครงสร้างเดิม อบต.โคกแสมสาร	โครงสร้างใหม่ อบต.โคกแสมสาร	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและสาธารณูปโภค <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบายน้ำ - งานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและ ยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ 	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ	
๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานพัฒนาชุมชน ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี ๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานการสนับสนุนกิจกรรมของเด็ก และสตรี 	๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๑ งานพัฒนาชุมชน ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร อำเภอโคกเจริญ จังหวัดลพบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบริหารงานทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	-	-	๑	-	-	-	
งานบริหารการศึกษา								
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.โคกแสมสาร								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนารายได้								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
งานบริหารงานทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานแบบแผนและก่อสร้าง								
นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
งานสำรวจและออกแบบ								
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
งานบริหารงานทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสังคมสงเคราะห์								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
รวม	๓๘	๓๘	๓๘	๔๐	-	-	+๒	

หมายเหตุ - องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ แห่ง

- มี ครู จำนวน ๑ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ราย

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ราย มีนักเรียน ๓๖ คน

- รวมทั้งสิ้นข้าราชการ ๑ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ราย พนักงานจ้างทั่วไป ๑ ราย

มีนักเรียน ๓๖ คน

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ						
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เพิ่ม/ลด			(๓)			(๔)									
										๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙							
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๙,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๗๖,๐๔๐	๔๕,๗๕๐						
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	ว่าง						
สำนักปลัด																									
๓	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง						
๔	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๓๐,๒๒๐						
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๑,๒๔๐						
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๙,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๔๒๐						
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๐๑๒๐						
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	ว่าง						
๙	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	ว่าง						
๑๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อ ได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว												
๑๑	ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน												
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๒๔๑,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๑,๒๘๐	๒๖๑,๓๖๐	๒๗๑,๙๒๐	๒๐,๑๓๐						
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐						
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน												
๑๕	คนงาน (ภารโรง)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐						
๑๖	คนงาน (แม่บ้าน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐						
๑๗	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐						
๑๘	คนงาน	-	๒	-	๐	๐	-	-	๒	-	-	+๒	๐	๐	๐	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒						

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง																			
๑๙	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๓๐,๒๒๐
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๒๓,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๓	ผ.ข.จพ.การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๙๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๐๒,๐๘๐	๒๑๐,๒๔๐	๒๑๘,๖๔๐	๑๖,๑๙๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๔	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐
กองช่าง																			
๒๕	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๓๙,๖๓๐
๒๖	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
๒๗	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๓,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม																			
๓๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๓๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๖,๑๒๐	๒๑,๒๔๐
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
พนักงานจ้าง																			
๓๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

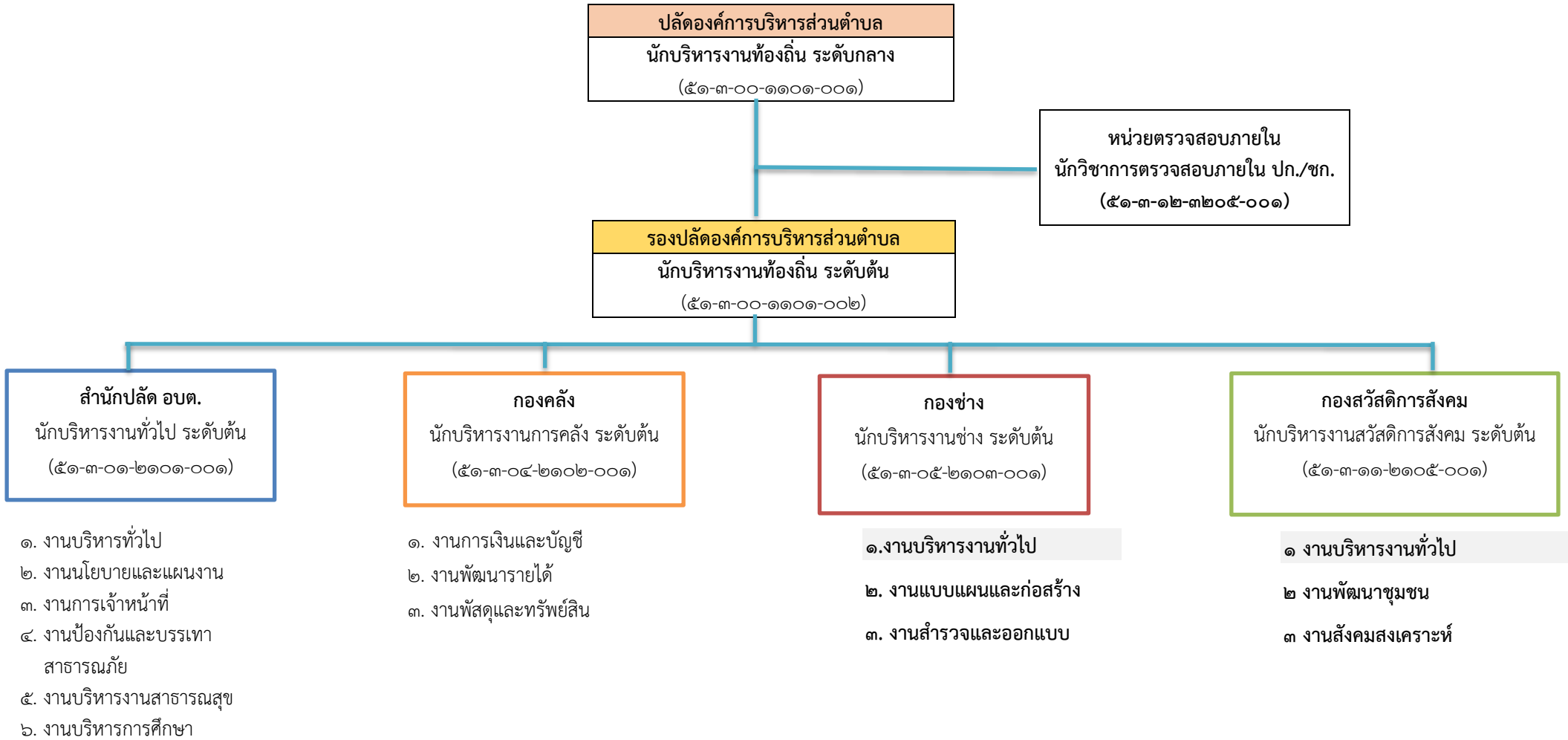
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๓๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
(๕)	รวม		๓๙	๒๖	๘,๔๔๗,๒๘๐	๓๗๘,๐๐๐	๓๗	๓๗	๓๙	-	-	+๒	๖๑๖,๙๘๐	๒๘๒,๐๖๐	๒๘๔,๕๘๐	๙,๔๔๒,๒๖๐	๙,๗๒๔,๓๒๐	๑๐,๒๒๔,๙๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๔๑๖,๓๓๙	๑,๔๕๘,๖๔๘	๑,๕๓๓,๗๓๕	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๘๕๘,๕๙๙	๑๑,๑๘๒,๙๖๘	๑๑,๗๕๘,๖๓๕	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๘,๗๗๐,๐๐๐	๓๐,๒๐๘,๕๐๐	๓๑,๗๑๘,๙๒๕	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๗,๗๙	๓๗,๐๑	๓๗,๐๗	

หมายเหตุ: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้ มาประมาณการเพิ่มขึ้น ไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีก ไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาฑูบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

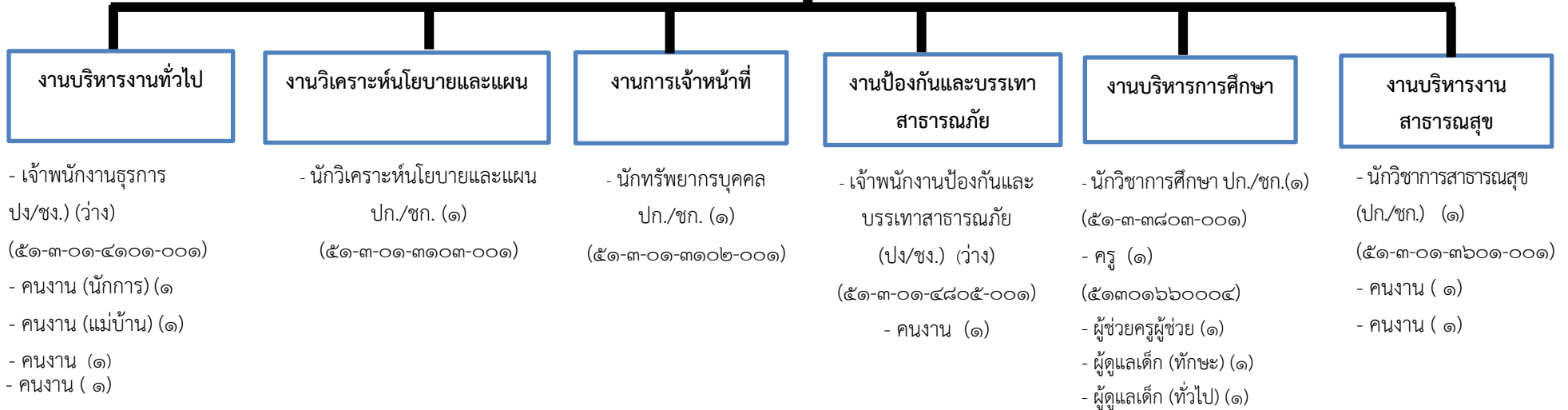
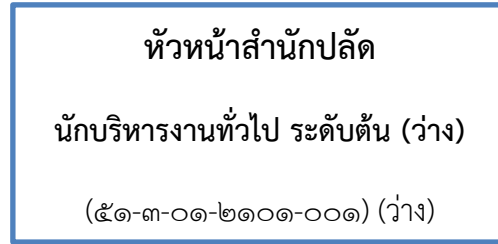
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๒๗,๔๐๐,๐๐๐)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒๘,๗๗๐,๐๐๐ บาท วิธีคิด (๒๗,๔๐๐,๐๐๐ X ๕%) = ๑,๓๗๐,๐๐๐ + ๒๗,๔๐๐,๐๐๐ = ๒๘,๗๗๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๐,๒๐๘,๕๐๐ บาท วิธีคิด (๒๘,๗๗๐,๐๐๐ X ๕%) = ๑,๔๓๘,๕๐๐ + ๒๘,๗๗๐,๐๐๐ = ๓๐,๒๐๘,๕๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (โครงสร้างใหม่)

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมศาร

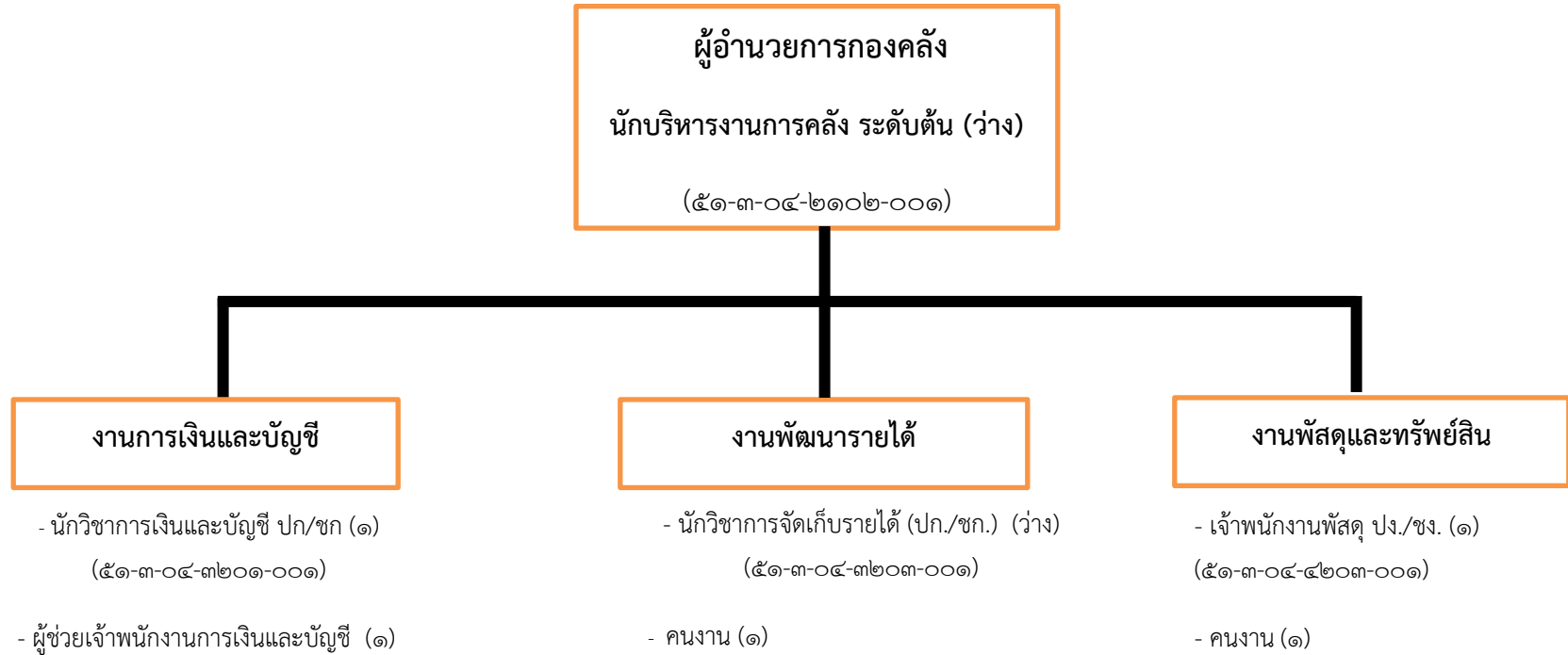


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



ประเภท	บริหาร			อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	-	-	๒	-	๑	-	๒	๖

โครงสร้างองค์กร



ประเภท	บริหาร			อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.			
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ ค่าตอบแทน	
๑	น.ส.ปานทิพย์ แต่งเย็น	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๕๔๙,๐๐๐ (๔๕,๗๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๑๗,๐๐๐
๒	-ว่าง-	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๕,๒๔๐
สำนักปลัด														
๓	-ว่าง-	-	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-ว่างเดิม-
๔	นางพรนภา มีดี	ครุศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษา ปฐมวัย	๕๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๕๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๕	นายธีรยุทธ กรเอี่ยม	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๒,๒๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๖	นายศิริธรม โกขุนทด	รัฐศาสตรบัณฑิต	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๗	นางวณิชชญา เจด็จ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๕๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ชก	๕๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ชก	๑๘๕,๐๔๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๘	-ว่าง-	-	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ ชง.	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่างเดิม
๙	-ว่าง-	-	๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง/ชง.	๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง/ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๐๗,๙๒๐
๑๐	-ว่าง-	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
๑๑	นางชวนชื่น ไชยโชติ	ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๕๑๓๐ ๑๖๖๐๐๐๐๔	ครู	-	ชก.	๕๑๓๐ ๑๖๖๐๐๐๐๔	ครู	-	ชก.	-	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
๑๒	<i>พนักงานจ้างตามภารกิจ</i> นางบุษรา ขุนาพรหม	ครุศาสตรบัณฑิต (สาขา การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๒๔๑,๕๖๐ (๒๐,๑๓๐x๑๒)	-	-	๒๔๑,๕๖๐
๑๓	นางกาญจนา เงินเมย	ครุศาสตรบัณฑิต สาขา สังคมศึกษา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	อุดหนุนจากรัฐ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ ค่าตอบแทน		
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.จารุวรรณ สวมขุนทด	ครุศาสตรบัณฑิต (สาขา การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	นางวันนา สละชีพ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	แม่บ้าน	-	-	-	แม่บ้าน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	นายกฤษดาพงษ์ สุขเพราะนา	ปวส. สาขาช่างยนต์	-	คนงาน (พจน. ขับรถยนต์)	-	-	-	คนงาน (พจน. ขับรถยนต์)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นายธนา ละมุลมอญ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงาน (งาน ป้องกัน)	-	-	-	คนงาน (งาน ป้องกัน)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	นายบุญโชค สุนันโท	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	นักการภารโรง	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	นายสุวรรณ พรธนา	ปวส.	-	คนงาน (พจน. ขับ รถยนต์กู้ชีพกู้ภัย)	-	-	-	คนงาน (ขับรถยนต์ กู้ชีพกู้ภัย)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	-	-	-	-	-	-	-	คนงาน (ขับรถยนต์ กู้ชีพกู้ภัย)	-	-	-	-	-	กำหนดใหม่	
๒๑	-	-	-	-	-	-	-	คนงาน (ปฏิบัติงาน ธุรการ)	-	-	-	-	-	กำหนดใหม่	
	กองคลัง														
๒๒	-ว่าง-	-	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒- ๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒- ๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๓	นางดาวดี เวงสงคราม	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบัญชีและการเงิน	๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๑- ๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	วิชาการ	ชก.	๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๑- ๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	วิชาการ	ชก.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐	
๒๔	- ว่าง -	-	๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๓- ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	วิชาการ	ปก./ ชก.	๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๓- ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	วิชาการ	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นายมานพ รักบุญ	ปริญญาตรีครุศาสตร บัณฑิต	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓- ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓- ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๒๘๖,๘๐๐ (๒๓,๘๐๐x๑๒)	-	-	๒๘๖,๘๐๐	
๒๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาววาสนา ภูจอมแสง	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๒๘๐	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๒๗	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นางสาวดวงทิพย์ ขุนาพรหม	บริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขาการจัดการ ทั่วไป	-	คนงาน (งานจัดเก็บ รายได้)	-	-	-	คนงาน (งานจัดเก็บ รายได้)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางสาวเจนจิรา กงฉายา	ปวส. สาขาเทคโนโลยี สารสนเทศ	-	คนงาน (งานพัสดุ)	-	-	-	คนงาน (งานพัสดุ)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง														
๒๙	-ว่าง-	-	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓- ๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓- ๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-ว่างเดิม-
๓๐	-ว่าง-	-	๕๑-๓-๐๕-๓๗๐๗- ๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	วิชาการ	ปก./ ชก.	๕๑-๓-๐๕-๓๗๐๗- ๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	วิชาการ	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่างเดิม-
๓๑	-ว่าง-	-	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑- ๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ ชง.	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑- ๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่างเดิม-
๓๒	-ว่าง-	-	๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑- ๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ ชง.	๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑- ๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๓๓	<u>พนักงานจ้างตาม ภารกิจ</u> นายเสริมศักดิ์ ใจเย็น	ปวส.โยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๔	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> น.ส.รัชนิวรรณ ใจเทียม	ปวส.คอมพิวเตอร์	-	คนงาน (งานธุรการ)	-	-	-	คนงาน (งานธุรการ)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ค่าตอบแทน	
	กองสวัสดิการสังคม													
๓๕	-ว่าง-	-	๕๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๕๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-ว่างเดิม-
๓๖	นายวิศรุต มงคลหว่า	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๕๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๓๗	ว่าง	-	๕๑-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๕๑-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่างเดิม-
๓๘	ว่าง	-	๕๑-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปง./ชง.	๕๑-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่างเดิม-
๓๙	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวประกายมาศ การะก่าน	ปริญญาตรี	-	คนงาน (งานสวัสดิการสังคม)	-	-	-	คนงาน (งานสวัสดิการสังคม)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน													
๔๐	- ว่าง -	-	๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่างเดิม-



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานเสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงาน ระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วน ราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร มุ่งเน้นให้ประชาชน ใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร จะยึดถือปฏิบัติดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการ พัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด



ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสารเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ประกอบด้วย

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



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลพระเพลิง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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



นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสารทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแล เพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
 - ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
 - ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
 - ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้
 - ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
 - ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย



๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ขอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือ มีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำที่ทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือ ประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณี ที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่ง พิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ



๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการ ที่รัฐกำหนด



เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว รมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่ทำกรอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน



๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทาง
ดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็ม
กำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความ
ประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและ
มาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็ม
กำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน
หรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่น
โดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติใน
วิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้ง
ให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือ
ประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดย
ใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่
สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่ง
พิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จ
สมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตาม
เป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ
ประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน
โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์
ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ



๘.๑๒ พัฒนาคณะเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ขบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัยกฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศตีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น



๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือ
เกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมี

เหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความ

สามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการ

ปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น
ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน
หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดย
ธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย
สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบ
อ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ตื่นรู้ร่วมกันพัฒนาชุมชน
ให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม
จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นใน
สังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิด
ประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึง
ขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม
ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของ
ตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุก
ศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี



๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้ง่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวม และต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเสมสสาร จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นกรกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน



บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ../(๒๕๕๓)//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙