



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลไซกเหนือ
อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล

องค์การบริหารส่วนตำบลโขกเหนือ มีความจำเป็นจึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น อันจะนำไปสู่การปฏิบัติภารกิจที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโขกเหนือ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ
อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

๑. หลักการและเหตุผล

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้จ่ายตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและมีความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลโขกเหนือ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย นายกองคํกรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นคณะทำงาน และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คนเป็น เลขานุการคณะทำงาน จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล โขกเหนือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโขกเหนือ เพื่อให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโขกเหนือ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการ วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๓.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การ กำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลาง ของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยืดหยุ่นสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาใน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่ มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่ การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง
 - (๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐
 - (๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ สรอ.) และ ๓๐๑,๑๘๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สรอ.) ต่อคนต่อปี
 - (๓) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
 - (๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การลงทุนรวมของการลงทุนภาครัฐ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะ ที่ปริมาณการ

ส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัย
อย่างมีคุณภาพ

(๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

(๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

(๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และ การใช้
ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

(๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

(๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

(๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

(๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

(๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐
ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด

๑) แผนพัฒนาภาค

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

(๑) เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยการยกมาตรฐานและประสิทธิภาพการผลิต การเกษตร การพัฒนาคุณภาพการประกอบการด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว การตั้ง องค์กรร่วมภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน และส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๒) สร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา รอบรู้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

(๓) สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัว ได้อย่างอบอุ่น

(๔) พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยเร่งอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ ๑๕.๙ ล้านไร่ หรือร้อยละ ๒๕ ของพื้นที่ภาค ป้องกันการรุกพื้นที่ชุ่มน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทาน ฟื้นฟูดิน ยับยั้งการแพร่กระจายดินเค็ม และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโดยส่งเสริมทำเกษตรอินทรีย์

๒) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ (สุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยภูมิ) ประเด็นยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประเด็นยุทธศาสตร์สถิติทางการด้านเศรษฐกิจ /สังคม/ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลิตภัณฑ์ที่มีศักยภาพ (Product Champion)

ประเด็นสำคัญ (Critical Issue)

๑. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเกษตรอุตสาหกรรม และแปรรูปอาหารเข้าสู่ครัวโลก

๒. ยกระดับการบริหารจัดการท่องเที่ยวอารยธรรม ใหม่ และการค้าชายแดน เชื่อมโยงกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๓. พัฒนาระบบ Logistic เชื่อมโยงในภูมิภาค และประเทศในอาเซียน

แผนยุทธศาสตร์ของจังหวัดสุรินทร์

วิสัยทัศน์ (Vision)

เมืองเกษตรอินทรีย์ วิถีช่างไทย ผ้าไหมสุรินทร์ สู่สากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัด (Strategic Issues)

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาศักยภาพภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยว

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างความมั่นคงชายแดน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุรินทร์

วิสัยทัศน์

วัฒนธรรมนำวิถี เกษตรอินทรีย์ เปิดประตูสู่สากล พัฒนาคนสู่ความพอเพียง

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเกษตรอินทรีย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านความมั่นคงชายแดน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาองค์กร

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๒.๑ วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ

“ ชุมชนปลอดภัย สุขีชีวิตมีมาตรฐาน ธรรมชาติเป็นหลัก อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม งามพร้อมวัฒนธรรมไทย ”

พันธกิจการพัฒนา

พันธกิจที่ ๑ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

พันธกิจที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพในด้านการเกษตรและการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจที่ ๓ การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจ และชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจที่ ๔ การส่งเสริมด้านสาธารณสุข และการกีฬา ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๕ การพัฒนาทางการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๖ การส่งเสริมการพัฒนาทางด้านสังคม และสวัสดิการชุมชน

พันธกิจที่ ๗ ปรับปรุงและพัฒนาาระบบคมนาคม ระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวในอนาคต

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ตามแนวธรรมชาติ
๓. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีความยั่งยืน
๔. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๕. ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า
๖. ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี
๗. ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๘. ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุได้รับการดูแล
๙. ระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ เพียงพอและทั่วถึง
๑๐. การคมนาคมสะดวก

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ

องค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ปรับปรุงสภาพถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้
 - ๑.๒ ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร
 - ๑.๓ ปรับปรุงไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมและทั่วถึง
 - ๑.๔ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๒.๑ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้แก่ชุมชนและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วม
 - ๒.๒ ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ยืนต้น ไม้ดอก ไม้ประดับ ในที่สาธารณะ
 - ๒.๓ จัดให้มีระบบกำจัดขยะมูลฝอย ที่ถูกสุขลักษณะ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๓.๑ ส่งเสริมการศึกษาในชุมชน
 - ๓.๒ สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชนปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน
 - ๓.๓ ส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
 - ๓.๔ ส่งเสริมและอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
 - ๔.๑ แนวทางการพัฒนาเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของ ประชาชน ได้มีชีวิตและความเป็น
 - ๔.๒ ส่งเสริมชุมชนท้องถิ่นป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นเพื่อช่วยเหลือตนเองได้
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมรายได้ อาชีพ และลดรายจ่าย
 - ๕.๑ ส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้ประชาชน สนับสนุนเงินและการรวมกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง
 - ๕.๒ ส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
 - ๕.๓ พัฒนาชุมชนท้องถิ่นเป็นศูนย์กลางการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าทางการเกษตร
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและอำนาจการ
 - ๖.๑ ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ การปกครองระบอบประชาธิปไตยและการปกครองท้องถิ่นให้ประชาชนทราบโดยทั่วถึงกัน
 - ๖.๒ พัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานและบุคลากร
 - ๖.๓ ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของ อบต.
 - ๖.๔ ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
 - ๖.๕ ปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารและการอำนาจการ

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุรินทร์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานพัฒนาสังคมและสวัสดิการชุมชน ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานพัฒนาสังคมและสวัสดิการชุมชน ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานสัตว์บาล	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

ภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ คิดเป็นอัตราร้อยละ ๒๒.๒๒

ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ คิดเป็นอัตราร้อยละ ๒๑.๘๘

ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นอัตราร้อยละ ๒๒.๒๓

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

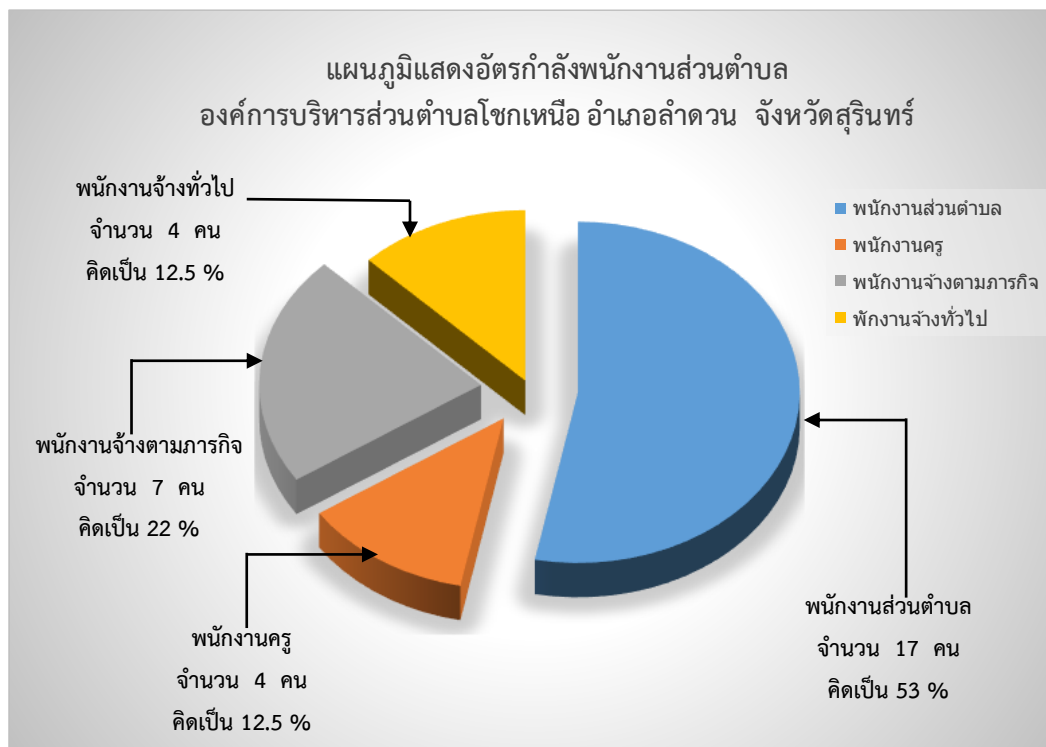
การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยจัดประเภทของบุคลากรตามความเหมาะสม ให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลโขกเหนือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



การกำหนดสายงานและตำแหน่งว่างในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากที่สุด โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโขกเหนือ ได้พิจารณาถึงอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เพื่อให้สามารถ

บริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดเป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เป็นคุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง รับผิดชอบเรื่องมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่ง การรักษา เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เป็นคุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำ ข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม และก่อสร้างซ่อมบำรุงงานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ตามควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เป็นคุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางแผนโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษา เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา ช่วยปฏิบัติงานบริหารทั่วไปการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้างในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานระบบข้อมูล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เป็นคุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ ชั่วโมง หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ : ๑. ๒๓๐ หมายถึง จำนวนวันที่ปฏิบัติงาน ใน ๑ ปี

๒. ๖ หมายถึง เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่อวัน

๓. ๑,๓๘๐ หมายถึง จำนวนวันที่ปฏิบัติงานใน ๑ ปี คูณ จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่อวัน

๔. ๘๒,๘๐๐ หมายถึง จำนวนนาทีที่ใช้ปฏิบัติงานต่อปี

**บัญชีแสดงการวิเคราะห์ค่างาน
สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ**

ลักษณะงานปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมด (นาท)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑. งานบริหารงานทั่วไป				
- งานสารบรรณ	๕๐	๓,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑.๘๑
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร	๙๐	๒๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
- งานประชาสัมพันธ์	๙๐	๒๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
- งานเลือกตั้ง	๔๘๐	๕	๒,๔๐๐	๐.๐๓
- การเลื่อนขั้นเงินเดือน	๑,๘๐๐	๒	๓,๖๐๐	๐.๐๔
- เลื่อนระดับ/ย้ายสายงาน	๑,๘๐๐	๕	๙,๐๐๐	๐.๑๑
- บันทึกทะเบียนประวัติ	๒๐	๖๘	๑,๓๖๐	๐.๑๒
- ขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์	๑,๘๐๐	๑	๑,๘๐๐	๐.๐๒
- งานงบประมาณ	๑,๐๐๐	๔๐	๔๐,๐๐๐	๐.๔๘
- จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	๕,๔๐๐	๑	๕,๔๐๐	๐.๐๗
- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด	๓๖๐	๙๕๐	๓๔๒,๐๐๐	๔.๑๓
๒. งานนโยบายและแผน				
- งานนโยบายและแผน	๕๔๐	๙๐	๔๘,๖๐๐	๐.๕๙
- งานวิชาการ	๕๔๐	๖๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	๓๖๐	๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
- รวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผน	๑,๐๘๐	๓๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
- งานเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนของ อบต.	๑,๐๘๐	๒๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
- วิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการ	๕๔๐	๓๐	๑๖,๒๐๐	๐.๒๐
๓. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน				
- งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบจัดเก็บบันทึกข้อมูล	๕๐	๘๐๐	๔๐,๐๐๐	๐.๔๘
- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดแผนชุมชน	๑,๐๘๐	๙	๙,๗๒๐	๐.๑๒
- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน	๑,๐๘๐	๙	๙,๗๒๐	๐.๑๒
- งานส่งเสริมภารกิจบทบาทหน้าที่สตรี	๖๐๐	๙	๕,๔๐๐	๐.๐๗
- งานส่งเสริมสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน	๑,๘๐๐	๙	๑๖,๒๐๐	๐.๒๐
- งานส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม/โครงการ ชมรมผู้สูงอายุ ผู้พิการ	๒,๕๒๐	๑๐	๒๕,๒๐๐	๐.๓๐
ผู้ป่วยเอดส์				
- งานส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาจิตใจ พัฒนาร่างกายในกลุ่มผู้สูงอายุ	๒,๕๒๐	๑๐	๒๕,๒๐๐	๐.๓๐
ผู้พิการและกลุ่มด้อยโอกาส				
- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการฝึกอาชีพและพัฒนาอาชีพ	๑,๘๐๐	๑๒	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖

**บัญชีแสดงการวิเคราะห์ค่างาน
กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ**

ลักษณะงานปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย	ปริมาณงาน	เวลาทั้งหมด	จำนวนตำแหน่ง
	(นาที)	(ต่อปี)	(นาที)	ที่ต้องการ
๑. งานการเงินและบัญชี				
- งานรับ เบิกจ่ายเงิน	๖๐	๙๕๐	๕๗,๐๐๐	๐.๖๙
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน	๖๐	๙๕๐	๕๗,๐๐๐	๐.๖๙
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	๖๐	๒๔๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
- งานการบัญชี	๖,๓๐๐	๑๒	๗๕,๖๐๐	๐.๙๑
- เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าและหลักฐานแทนตัวเงิน	๓๐	๕๐	๑,๕๐๐	๐.๐๒
- รายงานข้อมูลในระบบอิเล็กทรอนิกส์	๑๒๐	๑๒	๑,๔๔๐	๐.๐๒
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้				
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า	๖๐	๑,๘๙๐	๑๑๓,๔๐๐	๑.๓๗
- งานพัฒนารายได้	๓๐	๑,๘๙๐	๕๖,๗๐๐	๐.๖๘
- งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ	๓๐	๒๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๓๐	๒๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ				
- งานจัดซื้อจัดจ้าง	๒,๐๐๐	๔๐	๘๐,๐๐๐	๐.๙๗
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑๒๐	๕๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
- งานทะเบียนคุมวัสดุครุภัณฑ์	๑๒๐	๕๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
				๗.๑๑

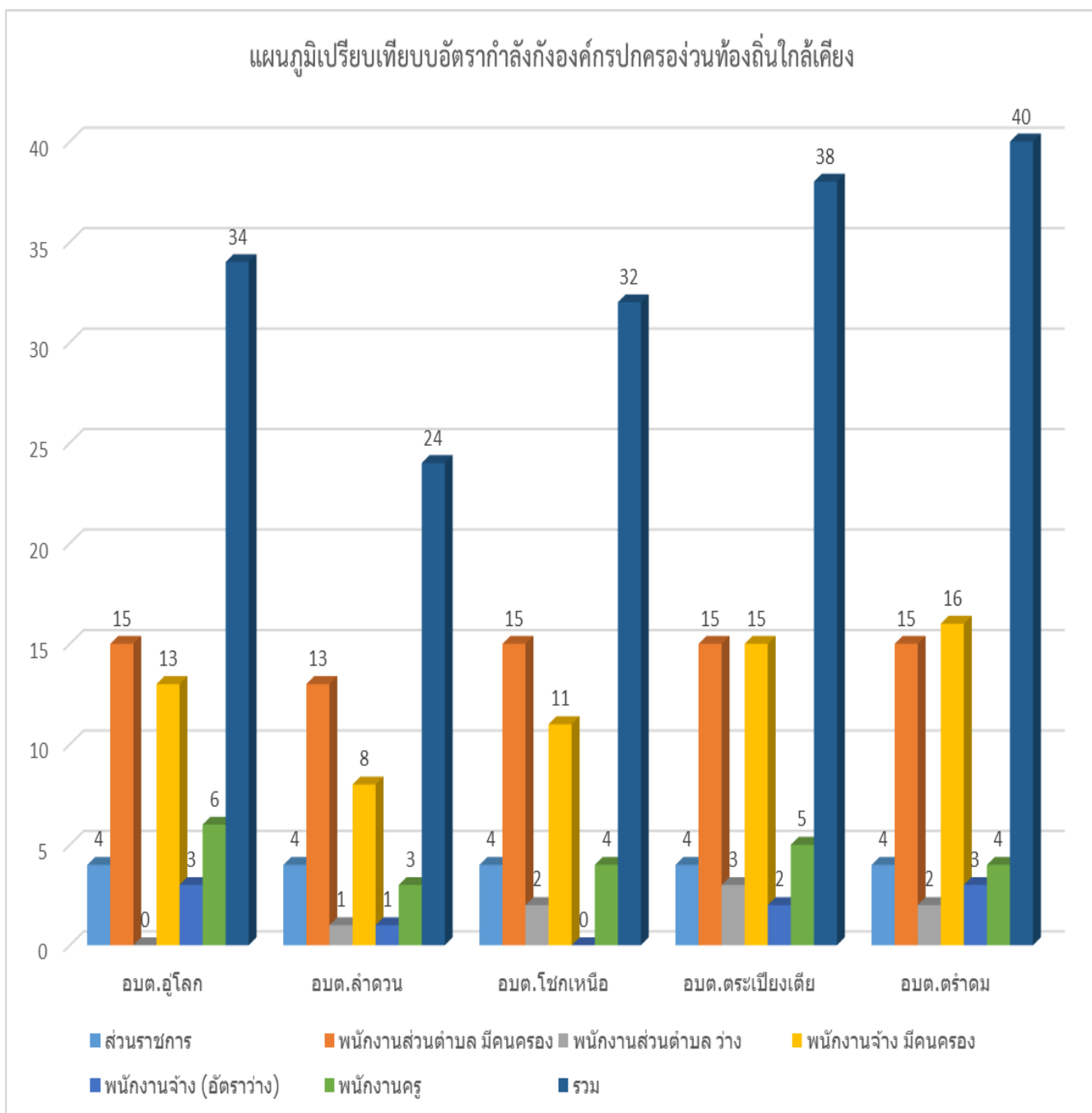
บัญชีแสดงการวิเคราะห์ค่าจ้าง
กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ

ลักษณะงานปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย	ปริมาณงาน	เวลาทั้งหมด	จำนวนตำแหน่ง
	(นาท)	(ต่อปี)	(นาท)	ที่ต้องการ
๑. งานสาธารณูปโภค				
- งานสาธารณูปโภค	๑,๕๐๐	๑๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
- งานสารบรรณ	๑๒๐	๒๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
๒. งานแบบแผนและก่อสร้าง				
- งานประเมินราคา	๒,๔๐๐	๔๐	๙๖,๐๐๐	๑.๑๖
- งานออกแบบ	๒,๔๐๐	๓๕	๘๔,๐๐๐	๑.๐๑
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๑,๙๒๐	๒๕	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
๓. งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ				
- งานวิศวกรรม	๑,๙๒๐	๒๐	๓๘,๔๐๐	๐.๔๖
- งานควบคุมการก่อสร้าง	๙,๐๐๐	๒๕	๒๒๕,๐๐๐	๒.๗๒
๔. งานผังเมือง				
- งานข้อมูลระบบและแผนที่เส้นทางคมนาคม	๑,๔๔๐	๓๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
- งานผังเมือง	๗๒๐	๓๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
				๓.๕๐

บัญชีแสดงการวิเคราะห์ค่างาน
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ

ลักษณะงานปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย	ปริมาณงาน	เวลาทั้งหมด	จำนวนตำแหน่ง
	(นาทิต)	(ต่อปี)	(นาทิต)	ที่ต้องการ
๑. งานบริหารงานการศึกษา				
- การควบคุม กำกับ ติดตาม	๓๐๐	๕๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
- การประสานงานกับหน่วยงานอื่น	๙๐	๑๑๕	๑๐,๓๕๐	๐.๑๓
- การบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศ	๓๖๐	๕	๑,๘๐๐	๐.๐๒
- งานสารบรรณ	๙๐	๒๕๐	๒๒,๕๐๐	๐.๒๗
- งานควบคุมภายใน	๑,๘๐๐	๑	๑,๘๐๐	๐.๐๒
- งานข้อบัญญัติ	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔
- งานตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน	๑๒๐	๒๔	๒,๘๘๐	๐.๐๓
- แผนพัฒนาการศึกษาของ อปท.	๘,๖๔๐	๑	๘,๖๔๐	๐.๑๐
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม				
- งานจัดซื้อจัดจ้าง	๒,๐๐๐	๔๐	๘๐,๐๐๐	๐.๙๗
- แผนการจัดหาพัสดุ	๑,๘๐๐	๑	๑,๘๐๐	๐.๐๒
- การนิเทศ ติดตาม งานการศึกษาโรงเรียน (ที่ อบต.เกี่ยวข้อง)	๓๐๐	๓๐	๙,๐๐๐	๐.๑๑
- งานทะเบียนคุมวัสดุครุภัณฑ์	๑๒๐	๓๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
๓.งานกีฬาและนันทนาการ				
- งานประกันสุขภาพภายในสถานศึกษา	๒๔๘	๑	๒๔๘	๐.๐๐
- กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอนามัย	๕	๒๙,๙๐๐	๑๔๙,๕๐๐	๑.๘๑
๔. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
- แผนพัฒนาการศึกษา ๔ ปี	๘,๖๔๐	๑	๘,๖๔๐	๐.๑๐
- แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา	๘,๖๔๐	๑	๘,๖๔๐	๐.๑๐
- แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ	๘,๖๔๐	๑	๘,๖๔๐	๐.๑๐
- หลักสูตรสถานศึกษา ศพด.	๘,๖๔๐	๑	๘,๖๔๐	๐.๑๐
- แผนการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนของ ศพด.	๘,๖๔๐	๑	๘,๖๔๐	๐.๑๐
- ปฏิบัติการสอน	๓๐๐	๖๙๐	๒๐๗,๐๐๐	๒.๕๐
- กิจกรรมเยี่ยมบ้าน	๓๐	๑๓๐	๓,๙๐๐	๐.๐๕
- จัดทำสื่อ	๑๐	๒๙,๙๐๐	๒๙๙,๐๐๐	๓.๖๑
- การวัดผล ประเมินผล	๔๕	๒๖๐	๑๑,๗๐๐	๐.๑๔
- งานพัสดุศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๘๐	๓๖	๖,๔๘๐	๐.๐๘
- งานสารบรรณ	๔๕	๑๕๐	๖,๗๕๐	๐.๐๘
- งานการเงิน การบัญชี ของ ศพด.	๑๐	๑๒	๑๒๐	๐.๐๐
				๑๑.๑๓

๓.๕ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน



ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล		พนักงานจ้าง		พนักงานครู	รวม
		มีคนครอง	ว่าง	มีคนครอง	ว่าง		
อุบล	๔	๑๕	๐	๑๓	๓	๖	๓๔
ลำดวน	๔	๑๓	๑	๘	๑	๓	๒๗
โขกเหนือ	๔	๑๕	๒	๑๑	๐	๔	๓๒
ตระเปียงเตี้ย	๔	๑๕	๓	๑๕	๒	๕	๓๘
ตรำดม	๔	๑๕	๒	๑๖	๓	๔	๔๐

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโขกเหนือมีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโขกเหนือโดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโขกเหนือจึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโขกเหนือดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคมไม่ได้มาตรฐานและชำรุด
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง
- ๑.๓ ไม่มีระบบระบายน้ำที่ดี

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาการรวมกลุ่มอาชีพที่ไม่ยั่งยืน
- ๒.๒ ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ
- ๒.๓ ผลผลิตทางด้านการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๓ ขาดความรู้ด้านอาชีพ และขาดสถานที่ฝึกฝนอาชีพ
- ๒.๔ การจากถิ่นฐานเพื่อไปทำงานในเมืองใหญ่

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ผู้ด้อยโอกาส ไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
- ๓.๒ ความอบอุ่นภายในครอบครัว (พ่อ แม่ ไม่ได้เลี้ยงลูกด้วยตนเอง)
- ๓.๓ เยาวชน ในวัยเรียน มีคูครองก่อนวัยอันควร

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ความพร้อมของ บุคลากร สถานที่ปฏิบัติงาน วัสดุและครุภัณฑ์ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๔.๒ งบประมาณในการบริหารงานของ อบต.มีไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ความเข้มแข็งของกลุ่ม องค์กรต่าง ๆ ในชุมชน
- ๔.๔ การตรวจสอบ การมีส่วนร่วมจากองค์กรภาคประชาชนอยู่ในระดับต่ำ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ มีการบุกรุกและลักลอบตัดไม้ในพื้นที่ป่าสาธารณะ
- ๕.๒ ปัญหาการนำขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลมาทิ้งบริเวณป่าโคกโครง
- ๕.๓ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๖.๑ ขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคบริโภคโดยเฉพาะหน้าแล้ง
- ๖.๒ น้ำเพื่อใช้ในการเกษตรมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนดินยกระดับถนนลูกรัง-หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๓.๔ ต้องการให้มีการจัดสวัสดิการให้กับ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และผู้พิการ
- ๓.๕ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล
- ๓.๖ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันเหตุสาธารณภัยในชุมชน
- ๓.๗ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๔.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ จัดอบรม ส่งเสริมให้ความรู้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้มีความชำนาญ

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๕.๒ จัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๖. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๖.๑ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๖.๒ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการ ตามภารกิจ

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (๓) ให้น้ำและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้น้ำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขภิบาลและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้น้ำและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย

ในชีวิตทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้น้ำและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้น้ำตลาด
- (๕) การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๗) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโซกเหนือ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโซกเหนือ มีป่าชุมชนโคกโครง เป็นป่าชุมชนตามธรรมชาติ สามารถเป็นแหล่งอาหารทางธรรมชาติที่ใช้ในการหาของป่าเพื่อการอุปโภค - บริโภค ได้
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลโซกเหนือ มีป่าไม้อุดมสมบูรณ์ และหนองน้ำบ้านอำปิล
๓. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่เอื้อต่อการพัฒนาภายในตำบล
๔. ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโซกเหนือ ประชาชนมีการรวมกลุ่มอาชีพหลายกลุ่ม มีการจัดตั้งกลุ่มเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่มีความเข้มแข็งในระดับหนึ่ง

๕. ผู้นำชุมชน เข้ามามีบทบาทในการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือการวางแผนพัฒนาชุมชนกับองค์การบริหารส่วนตำบลโขกเหนือและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
๖. มีหอกระจายข่าว บอร์ดประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารทางราชการทุกหมู่บ้าน ทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสาร ประกาศต่างๆของหน่วยงานได้อย่างทั่วถึง
๗. ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรมีวิสัยทัศน์และยึดถือแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโขกเหนือ เป็นพื้นที่ราบ ไม่มีแหล่งน้ำชลประทาน ประสบภาวะฝนแล้ง และบางปีฝนไม่ตกตามฤดูกาลทำให้เกิดภัยแล้ง
๒. พื้นที่ราบลุ่ม สภาพดินเป็นดินเหนียวและดินทราย ขาดความอุดมสมบูรณ์ และ บางพื้นที่เป็นดินเค็ม สภาพโดยทั่วไปแห้งแล้ง
๓. ความขัดแย้งภายในหมู่บ้าน ตำบล เป็นปัจจัยหนึ่งที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนา
๔. การมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนอยู่ในระดับต่ำ
๕. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น
๖. รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง
๗. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ ต่อการพัฒนา ไม่ครอบคลุมทุกด้าน
๘. ประชาชนหรือเกษตรกรในบางพื้นที่ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
๙. ยังมีพื้นที่ ที่ไม่ได้รับการพัฒนาทางด้าน ทางสัญจร ไฟฟ้า แหล่งน้ำ การสาธารณสุขโรค

อื่นๆ

โอกาส (Opportunity – O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ในท้องถิ่นโดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจ ๖ ด้าน ทำให้ อบต. มีโอกาสได้รับการจัดสรรทั้งงบประมาณ การฝึกอบรมความรู้ ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ และมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม ดูแล ป้องกันและแก้ไขเพิ่มมากขึ้น ทำให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาความเร่งด่วนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่แบบผสมผสาน เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน กระตุ้นให้ชุมชนพึ่งตนเอง
๓. รัฐบาลมีแนวนโยบายการส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น
๔. มีการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในภาครัฐ เน้นประสิทธิภาพ ประหยัด เป็นธรรม โปร่งใส เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ และร่วมรับผลประโยชน์

๕. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้น และผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

๖. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัว และเกิดพัฒนาในทุกด้าน

๗. องค์กรบริหารส่วนตำบลโขกเหนือ อยู่ในเขตอำเภอที่จังหวัดให้ความสนใจในการแก้ปัญหาภัยแล้ง

๘. องค์กรบริหารส่วนตำบลโขกเหนือ มีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก ทำให้การขนส่งสินค้า และการเดินทางไปเขตอื่น ๆ ได้สะดวก

อุปสรรค (Threat – T)

๑. สภาวะการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจในระดับประเทศและภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่ไม่มีความต่อเนื่องกัน มักมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายอยู่บ่อยครั้ง

๒. ค่านิยมทางวัตถุ ส่งผลให้ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย วัฒนธรรมต่างชาติเข้ามามีบทบาทมากขึ้น

๓. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม ประชาชนปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

๔. การเกิดภัยธรรมชาติเป็นประจำทุกปี เช่น ภัยแล้ง น้ำท่วม เป็นต้น

๕. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดที่ไม่สามารถขจัดปัญหาได้หมดสิ้น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์กรบริหารส่วนตำบลโขกเหนือนำภารกิจที่ได้มาวิเคราะห์ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง

ภารกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๕. ด้านการส่งเสริมรายได้ อาชีพ และลดรายจ่าย
๖. ด้านการเมือง การบริหารและอำนวยการ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๖ อัตรา จากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ ยังไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคลากรโดยตรง จึงได้ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล และได้ยุบเลิกตำแหน่งว่าง สำหรับตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากในส่วนราชการดังกล่าวมีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการที่อยู่ระหว่างการร้องขอให้ กสส.สอบแข่งขันแทน และเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ ได้เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.โชคเหนือ	๔	๓๒,๖๒๕,๕๐๐	๑๗	๑๑	
๒	อบต.อุโโลก	๔	๓๘,๐๘๑,๐๐๐	๑๕	๑๓	
๓	อบต.ตระเปียงเตีย	๔	๓๙,๕๕๙,๐๐๐	๑๘	๑๗	
๔	อบต.ลำดวน	๔	๒๘,๕๐๐,๐๐๐	๑๔	๘	
๕	อบต.ตรำดม	๔	๓๘,๘๐๐,๐๐๐	๑๗	๑๙	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป และกำหนดตำแหน่งที่จำเป็นเพื่อดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานพัฒนาสังคมและสวัสดิการชุมชน ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานพัฒนาสังคมและสวัสดิการชุมชน ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานสัตว์บาล	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโขกเหนือ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลโชคเหนือ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (งานแผนที่ภาษีฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทมีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา(๐๘)								
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	๒	๒	-	-	-	กำหนดขึ้นใหม่รอ การอุดหนุน จากสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภททักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๓๒	๓๖	๓๖	๓๖	-	-	-	

๙ ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น อบต.โชคเหนือ

ที่	ตำแหน่ง/สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)	กลาง	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๘๖,๕๖๐	๖๐๓,๐๐๐	๖๑๙,๔๔๐	๓๙,๑๙๐
๒	หน.สป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๒๘,๕๖๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๒๘,๕๖๐
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
๕	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	๑	๒๓๘,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๒๔๗,๙๒๐	๒๕๗,๐๔๐	๒๖๕,๓๒๐	๑๕,๐๖๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	-	๒๓๘,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๕๐,๕๖๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๔,๕๖๐	ว่างเดิม
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ชก.	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๑,๑๙๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้าง	ชง.	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	๑๗,๓๑๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	-	๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล		๑	-	๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๑๓	พนักงานขับรถ (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๔	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๕	นักการภารโรง(ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

ที่	ตำแหน่ง/สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอำปอ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๔	ครู		๒	๑			๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๖	พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก (ที่กษะ)		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
(๔)รวม			๓๖	๒๘	๖,๒๗๐,๓๖๐		๓๖	๓๖	๓๖	-	-	-	๕๐๑,๓๘๘	๒๓๘,๘๓๐	๒๔๐,๖๓๒	๖,๖๑๙,๙๔๘	๖,๘๔๒,๔๙๐	๗,๒๙๙,๒๗๒	
(๕)ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																๙๙๒,๙๙๒	๑,๐๒๖,๓๗๔	๑,๐๙๔,๘๙๑	
(๖) รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๗,๖๑๒,๙๔๐	๗,๘๖๘,๘๖๔	๘,๓๙๔,๑๖๓	
(๗) คิดเป็นร้อยละ																๒๒.๒๒	๒๑.๘๘	๒๒.๒๓	

หมายเหตุ

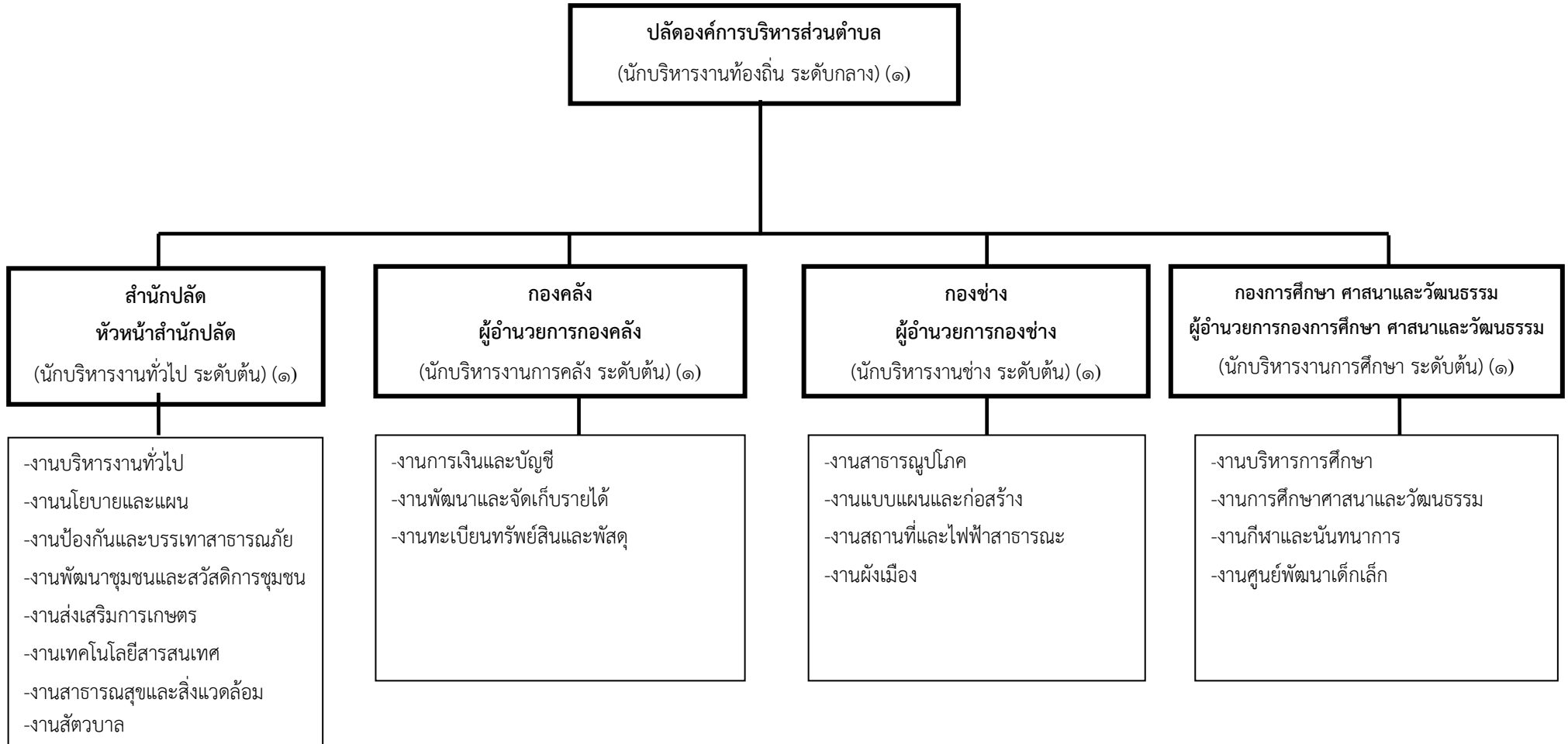
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๓๔,๒๕๖,๗๗๕ บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๓๕,๙๖๙,๖๑๔ บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๓๗,๗๖๘,๐๙๕ บาท

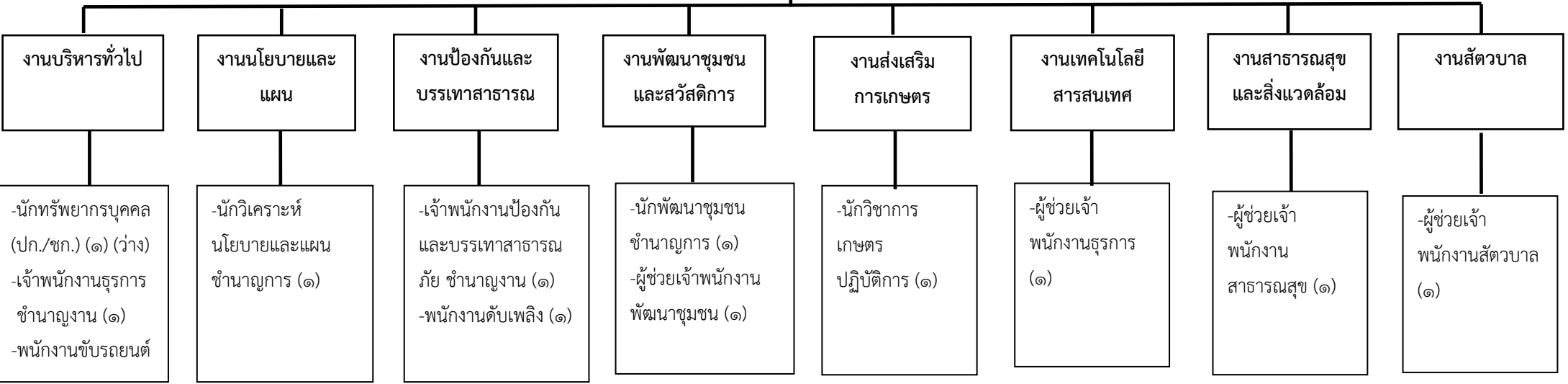
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโขกเหนือ

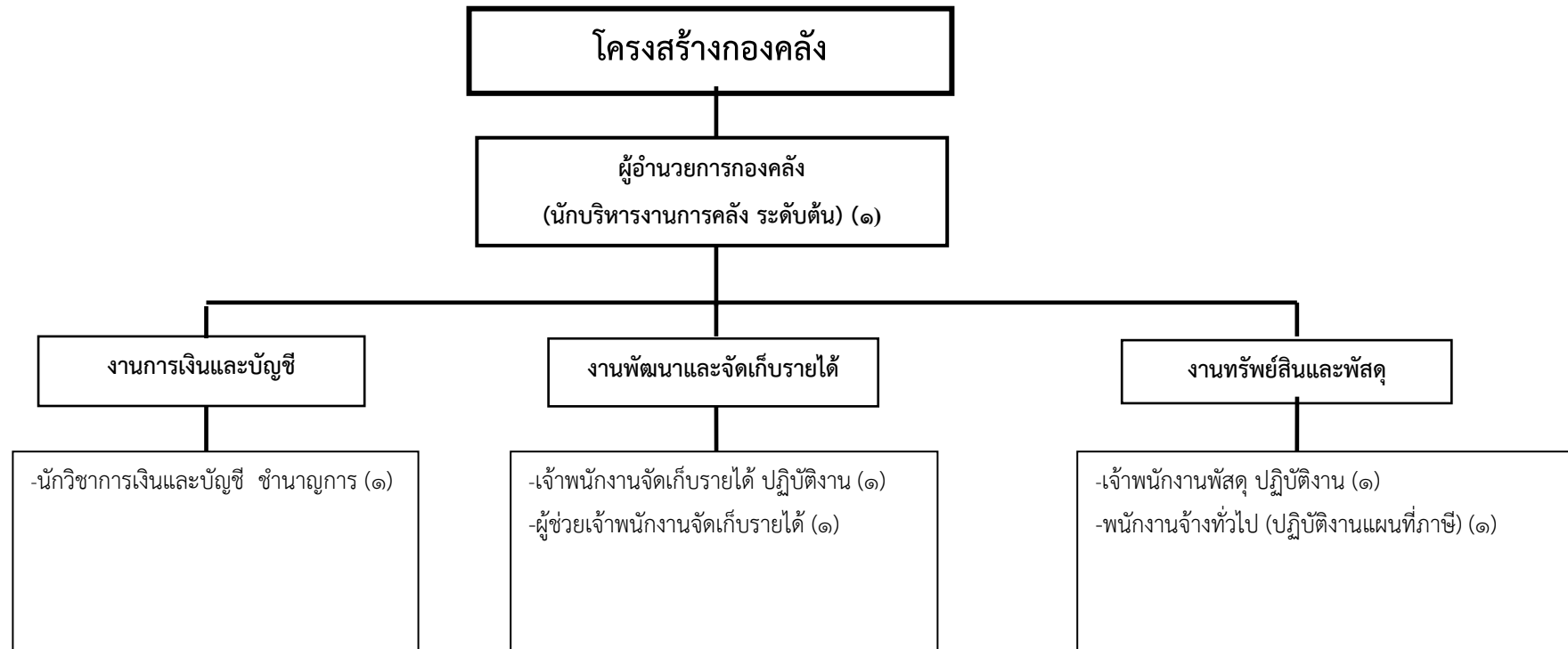


โครงสร้างสำนักปลัด

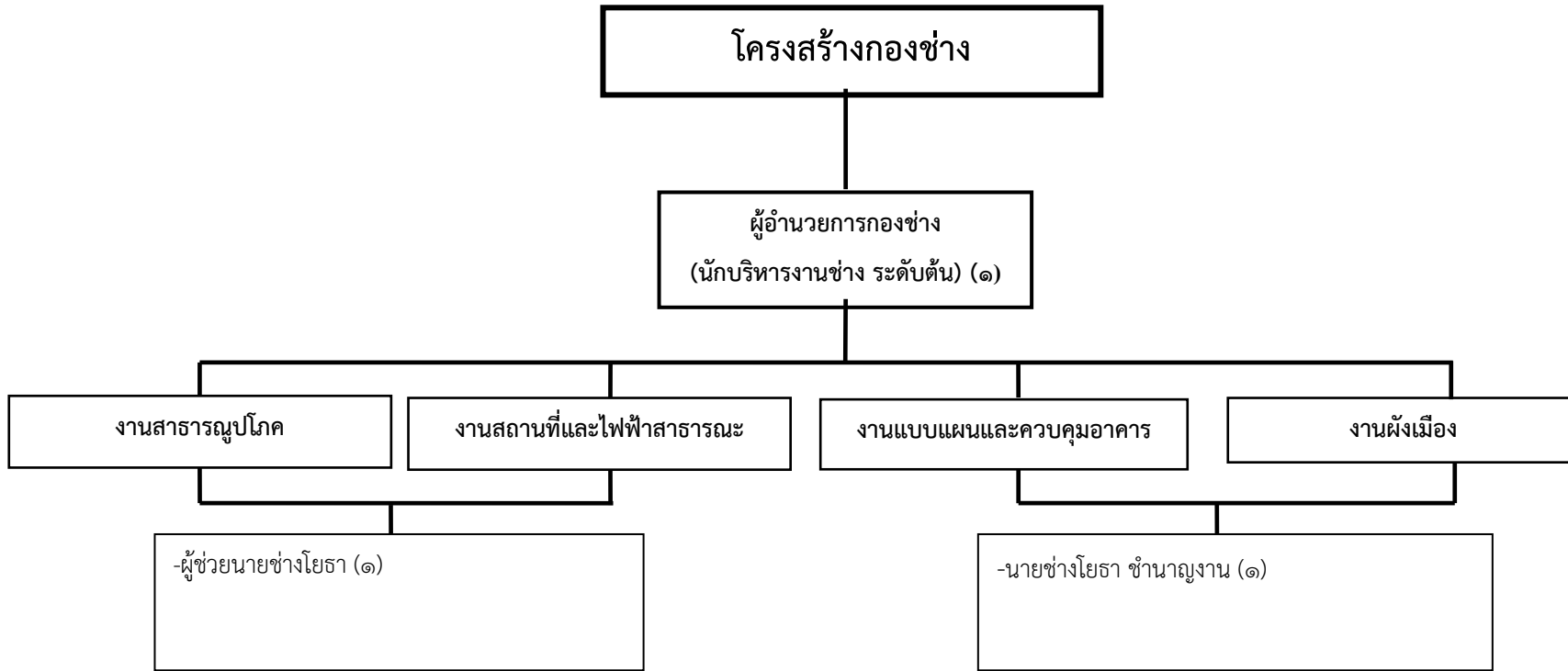
หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



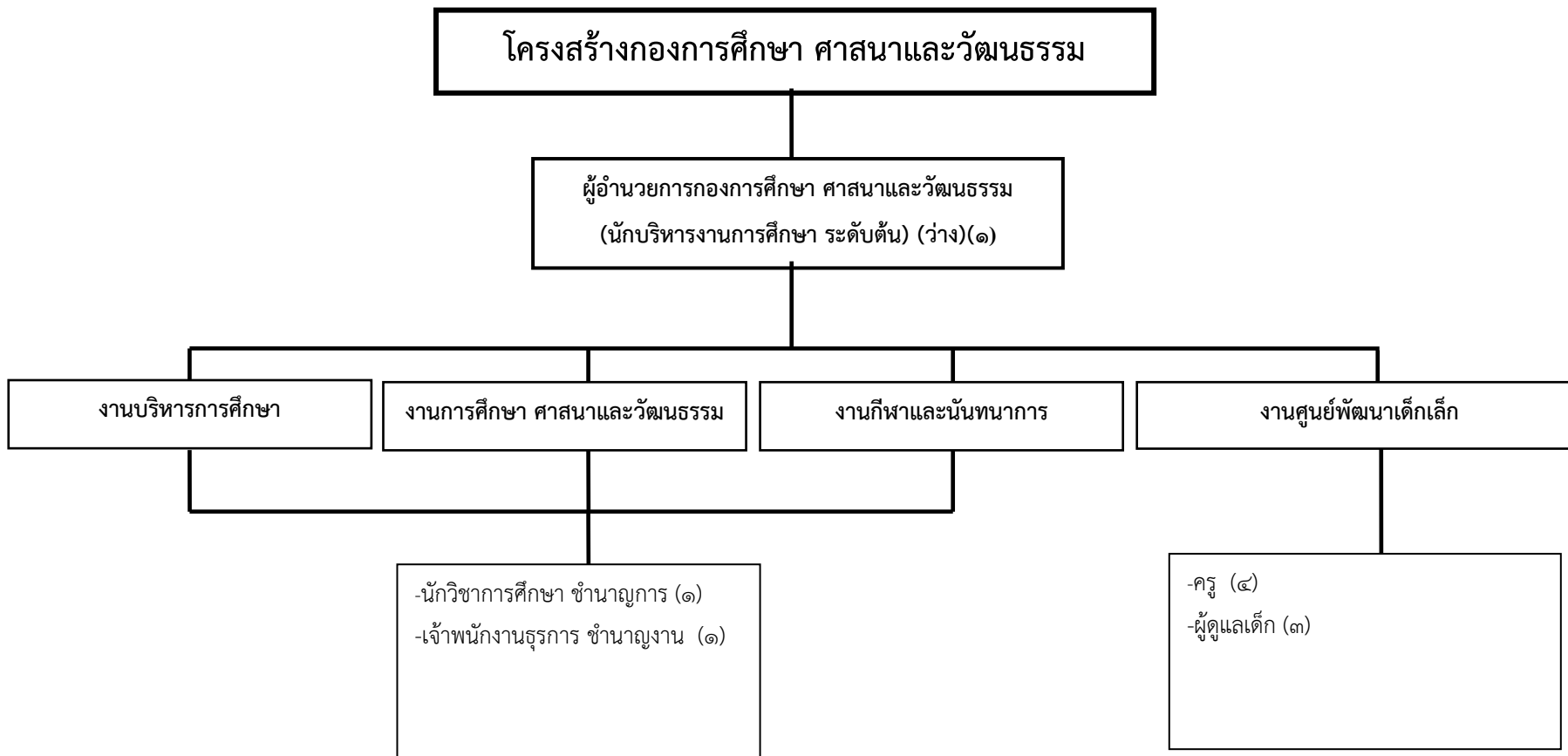
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	-	๒	-	-	๔	๓	๑๓



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	๑	๖

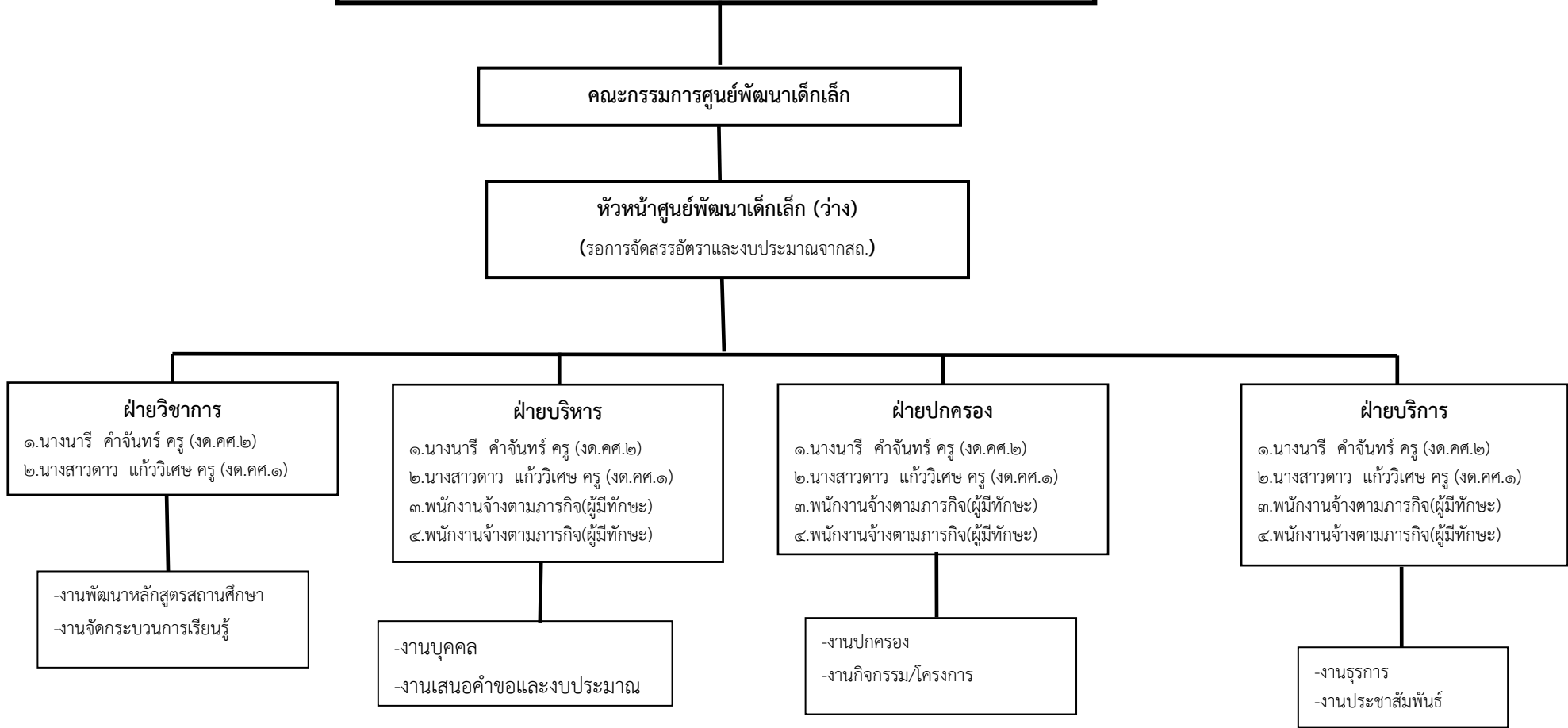


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๓



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๓	-	๕

โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิริมงคล



ระดับ	หน.ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ					บุคลากรสนับสนุน การสอน				บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
		ครู ผช.	ครู	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/ บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/บันทึก ข้อมูล	โภชนาการ/ อนามัยร.ร.	คอมพิวเตอร์/ โสตทัศนศึกษา	การโรง		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๕

โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอำปอ

คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง)
(รอการจัดสรรอัตราและงบประมาณจากสส.)

ฝ่ายวิชาการ

- ๑.นางสาวสาลิณี ขอชนะ ครู (จต.คศ.๑)
๒. ครู
- ๓.พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)

- งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- งานจัดกระบวนการเรียนรู้

ฝ่ายบริหาร

- ๑.นางสาวสาลิณี ขอชนะ ครู (จต.คศ.๑)
๒. ครู
- ๓.พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)

- งานบุคคล
- งานเสนอคำขอและงบประมาณ

ฝ่ายปกครอง

- ๑.นางสาวสาลิณี ขอชนะ ครู (จต.คศ.๑)
๒. ครู
- ๓.พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)

- งานปกครอง
- งานกิจกรรม/โครงการ

ฝ่ายบริการ

- ๑.นางสาวสาลิณี ขอชนะ ครู (จต.คศ.๑)
๒. ครู
- ๓.พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)

- งานธุรการ
- งานประชาสัมพันธ์

ระดับ	หน.ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ					บุคลากรสนับสนุน การสอน				บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
		ครู ผช.	ครู	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/ บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/บันทึก ข้อมูล	โภชนาการ/ อนามัยร.ร.	คอมพิวเตอร์/ โสตทัศนศึกษา	การโรง		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๔

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายบุญส่ง สายไทย	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๓๕,๗๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
สำนักปลัด						สำนักปลัด						
๒	นางสาวธนพร ประจิดร	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓	นางทัศนีย์ ประจวบขันธ์	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	
๔	นางกรทิพย์ สังฆะพงษ์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์	๖๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๖๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	
๕	-ว่าง-	-	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ ชก.	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ ชก.	๒๓๘,๕๖๐	-	-	ว่างเดิม
๖	นางอาภา บุญศักดิ์	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	
๗	นางสาวกรณิการ์ เพิ่มชูชีพ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐๗,๗๒๐	-	-	
๘	นายสุรศักดิ์ มาลีหวล	ปริญญาตรี เทคโนโลยีก่อสร้าง	๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๕๔,๒๘๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๙	นางสาวอัมพร สมานใจ	ปริญญาตรี (ครุศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๑๐	นางสาววิมลรัตน์ โปธิ์ศิริ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๑๑	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สาธารณสุข	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๒	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตว บาล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๓	นายสิทธิชัย พรหมทอง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๔	นายไพ บุตรงาม	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๕	-ว่าง-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	การสรรหา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง						กองคลัง						
๑๖	นางสาวพรรณิ ไชยกุล	ปริญญาโท บริหารธุรกิจ	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	
๑๗	นางอนิกา เรืองรัมย์	ปริญญาโท บริหารธุรกิจ	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	
๑๘	นายณัฐกร พรหมบุตร	อ.ว.ท.(เครื่องกล)	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๑๔,๕๖๐	-	-	
๑๙	นายชินโรส เป็นสุข	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๐	นางเรณู จำปาทอง	บธ.บ.(บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๐,๑๖๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๑	นายปรีชา สากแก้ว	-	-	คนงานทั่วไป (งานแผนที่ ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน	-	-	คนงานทั่วไป(งานแผนที่ ภาษี และ ทะเบียน ทรัพย์สิน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองช่าง						กองช่าง						
๒๒	นายบุญสืบ ระวังชื่อ	วท.บ. (เทคโนโลยี ก่อสร้าง)	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐ ๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐ ๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒๓	นายทศพล นามวัฒน์	วท.บ. (เทคโนโลยี ก่อสร้าง)	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๗๕,๐๔๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๔	นายปณวัฒน์ ทนทาน	คบ. (อุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๔,๙๖๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม						
๒๕	-ว่าง-	-	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒๖	นายสรารุช สายธนู	ปริญญาโท(บริหารการศึกษา)	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๒๓,๒๐๐	-	-	
๒๗	นางวริษฐา พรหมบุตร	ศศ.บ.(นิเทศศาสตร์ การประชาสัมพันธ์)	๖๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๑๘,๗๖๐	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิริมงคล						ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิริมงคล						
๒๘	-ว่าง-	-	๖๘-๓-๐๘-๖๖XX-XXX	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖๘-๓-๐๘-๖๖XX-XXX	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙	นางนารี คำจันทร์	คบ.(การศึกษาปฐมวัย)	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๗	ครู	-	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๗	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๐	นางสาวดาว แก้ววิเศษ	คบ.(การศึกษาปฐมวัย)	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๙	ครู	-	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๙	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)						พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)						
๓๑	นางกิตติยารรณ ศรีช่วย	คบ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)						พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)						
๓๒	นางสาวนิภาภรณ์ จันทเขต	บธ.ป.(บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอำปิล						ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอำปิล						
๓๓	-ว่าง-	-	๖๘-๓-๐๘-๖๖XX-XXX	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖๘-๓-๐๘-๖๖XX-XXX	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๔	นางสาลินี ขอนชนะ	คบ.(การศึกษาปฐมวัย)	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๐	ครู	-	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๐	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๕	-ว่าง-	-	๖๘-๓-๐๘-๖๖XX-XXX	ครู	-							
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)						พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)						
๓๖	นางสาวสุชาดา สาแก้ว	คบ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโขกเหนือ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ครูบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ครูบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโขกเหนือต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโขกเหนือ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโซกเหนือ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
