



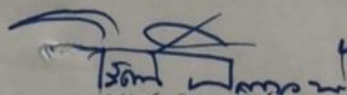
ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๔

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย (ก.อบต.จังหวัดหนองคาย) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๔

ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔


(นายวิรัตน์ อินทะวงษ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๒
ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๔

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน
อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

คำนำ

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

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนเขตตำบลโคกคอน	๑๓
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน	๒๓
๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๖
๗. สรุปัญหและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๙. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๒
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๕
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๒. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๑
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๓

ภาคผนวก

รายละเอียดการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

รายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการเนิการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ 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 และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทูนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

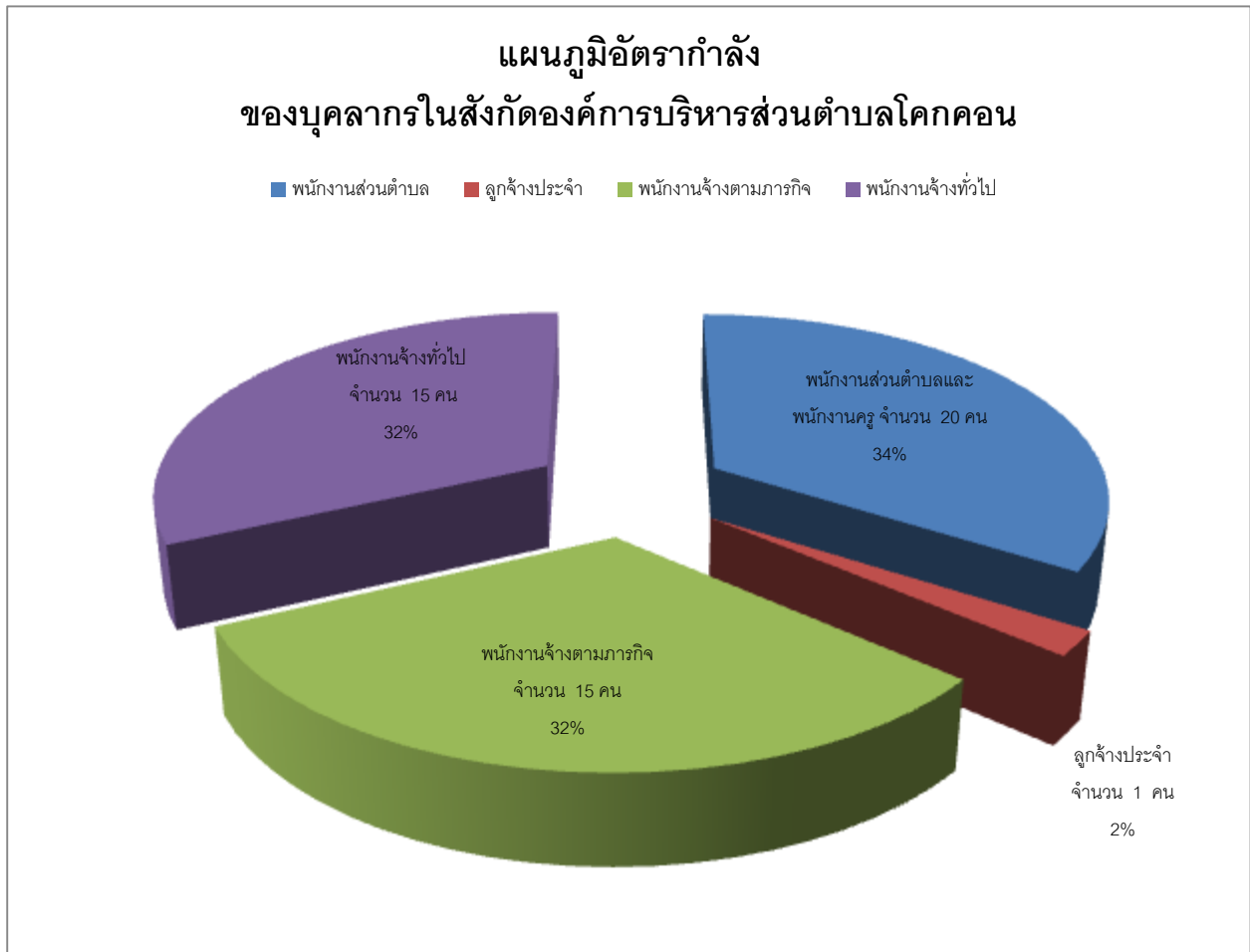
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่มีแต่ละคน

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

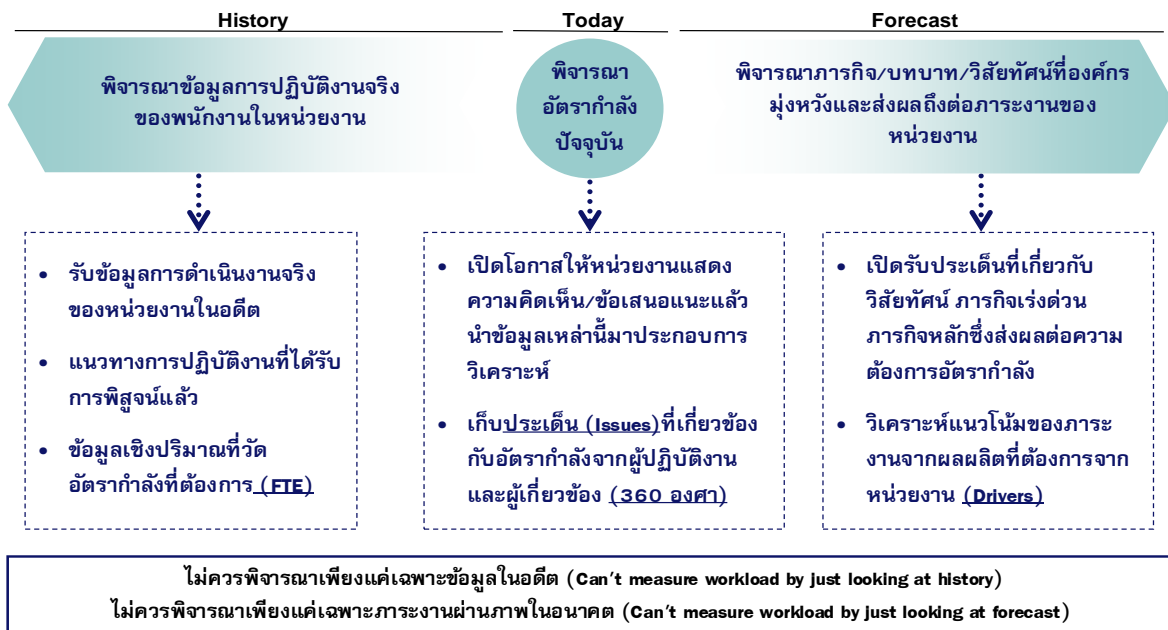
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** ศาสนาและวัฒนธรรมคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการ ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การส่งเสริมอาชีพการจัดตั้งกลุ่มพัฒนาชุมชน ฯลฯ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

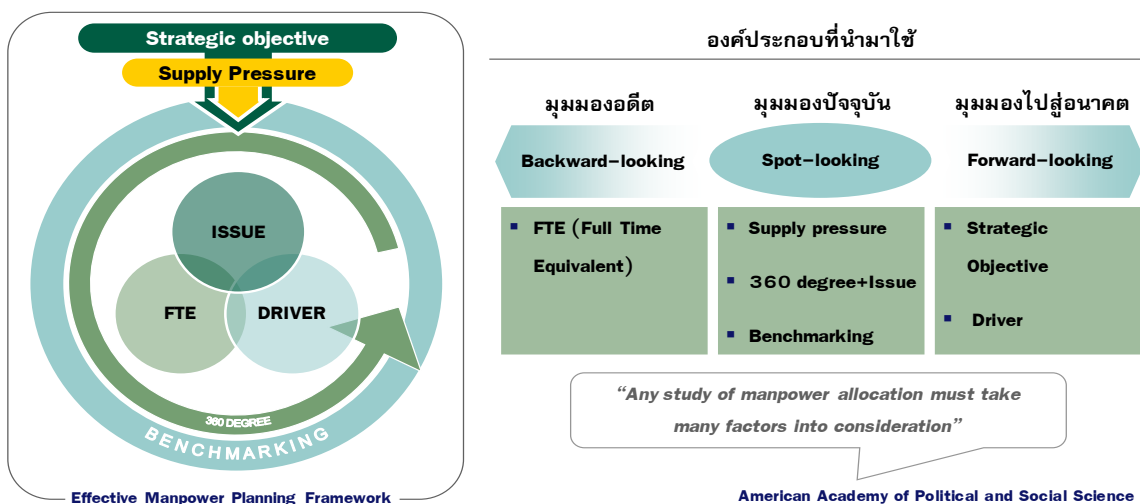
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการช่าง มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านเทคนิควิศวกรรมโยธา เทคนิควิศวกรรมสำรวจ ช่างสำรวจ ช่างก่อสร้าง ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองช่าง เพื่อแก้ไขปัญหา และเป็นการบริการให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

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

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

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

$$\text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้อง และตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน (การตรวจประเมิน LPA)

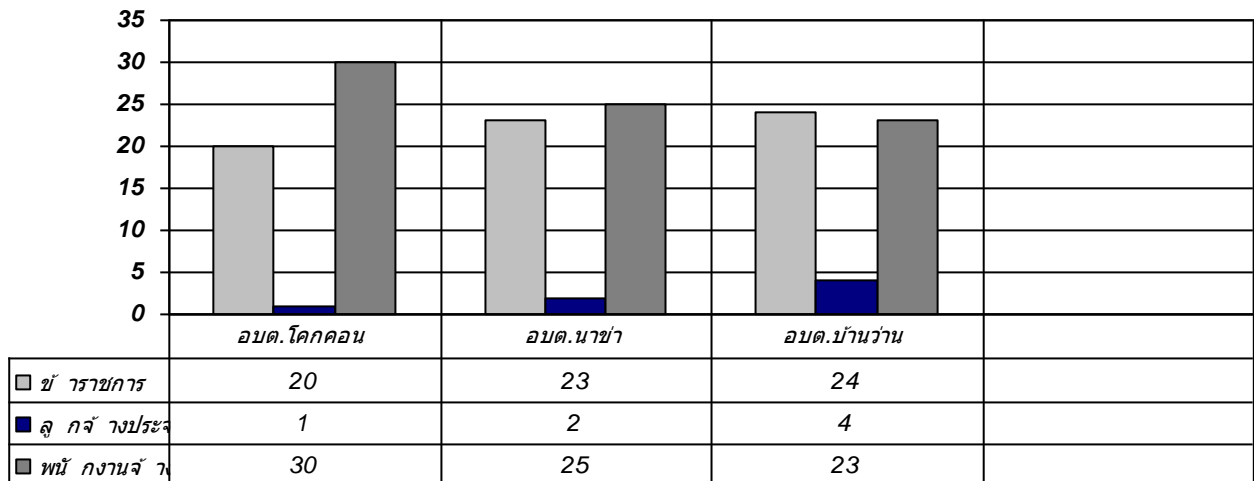
กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสวัสดิการสังคม

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวาน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองดีการบริหารส่วนตำบลเปนประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องใหม่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ

ดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาผลงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเขามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายตามการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

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

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน 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 ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

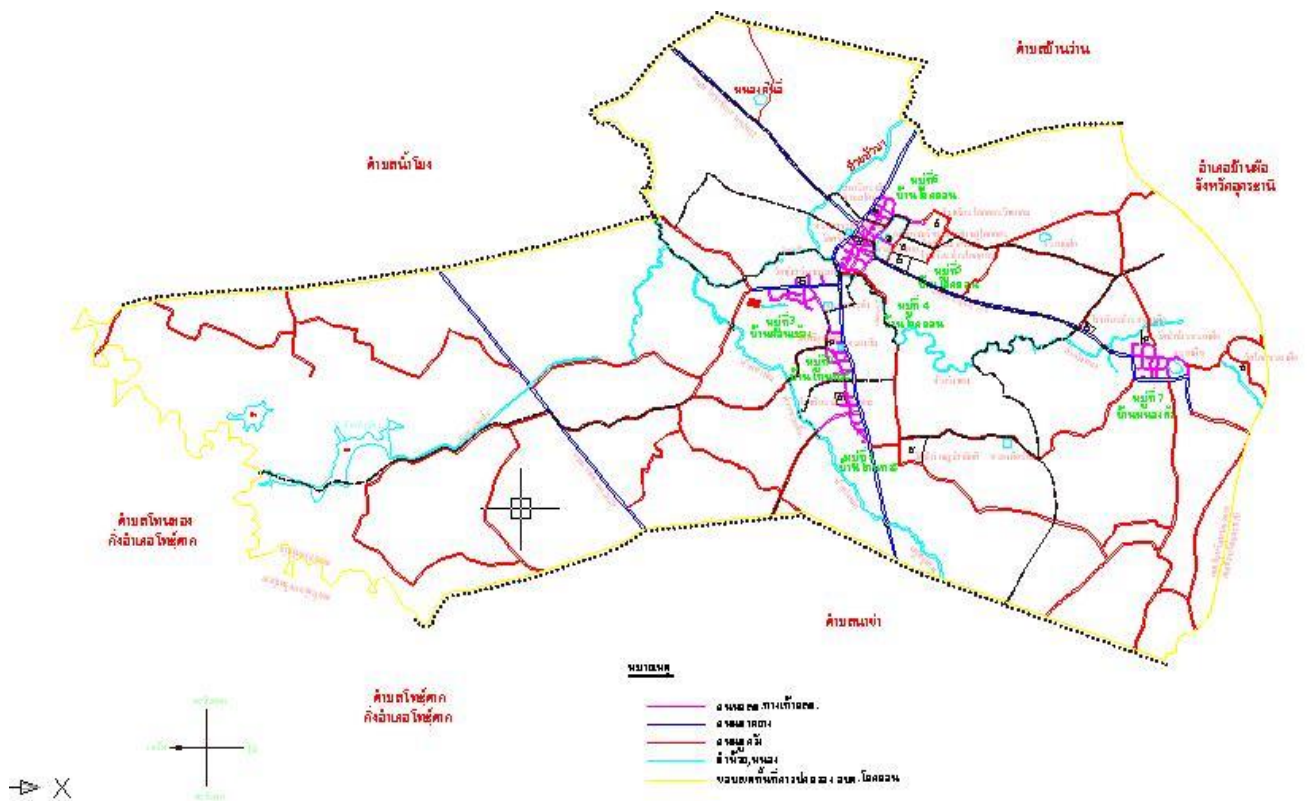
๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตตำบลโคกคอน ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ตำบลโคกคอน อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย มีพื้นที่
รับผิดชอบ ๓๒.๕๐ ตร.กม. หรือจำนวน ๓๐,๗๖๙ ไร่ มีประชากรทั้งสิ้น ๕,๙๘๕ คน ๑,๖๕๔ ครัวเรือน แยก
เป็นชาย ๒,๙๘๙ คน หญิง ๒,๙๖๕ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๘๒.๕๘ คน / ตารางกิโลเมตร จำนวน
๗ หมู่บ้าน ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอท่าบ่อ โดยที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๕ บ้าน
โคกคอน ตำบลโคกคอน ห่างจากที่ว่าการอำเภอท่าบ่อประมาณ ๑๑ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดกับตำบลและอำเภอ
ดังนี้

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

แผนที่แสดงอาณาเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน



การศึกษา

ในเขตพื้นที่ตำบลโคกคอน มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล
โคกคอน จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกคอน หมู่ที่ ๕

มีโรงเรียนประถมศึกษา/ขยายโอกาส จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านโพนพระ โรงเรียนบ้านโคก
คอน และโรงเรียนบ้านหนองฝือ

มีโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนโคกคอนวิทยาคม

การสาธารณสุข

ในเขตพื้นที่ตำบลโคกคอน มีสถานพยาบาลที่ให้บริการ ดังนี้

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

การคมนาคมขนส่ง

ถนนที่ใช้ในการคมนาคมและสัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้านต่างๆ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง และถนนลูกรังบางส่วน มีถนนหลักที่ใช้ในการคมนาคมระหว่างตำบลโคกคอนและอำเภอท่าบ่อ จำนวน ๒ เส้นทาง ได้แก่

๑. ถนน อบจ. สายบ้านนาข้างน้ำ – โคกคอน
๒. ถนน รพช. สายบ้านวาน – โคกคอน

วิสัยทัศน์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลโคกคอน (Vission)

“แหล่งวัตถุโบราณ สืบสานวัฒนธรรม ลำดับความสำคัญของปัญหา ประชาชนมีส่วนร่วม พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจรุ่งเรือง”

พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในส่วนของระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุขป้อน ให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจ ส่งเสริมอาชีพ การศึกษา สาธารณสุข และสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ทั้งในส่วนการศึกษาวิจัย การอนุรักษ์ประเพณีศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๔. สร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับประชาชนในการช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่
๕. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ชุมชนเข้มแข็งปลอดภัยจากยาเสพติด
๖. ส่งเสริมและพัฒนากิจการบริการจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยการพัฒนาโครงสร้างองค์กรบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ยกกระดับการให้บริการที่ได้มาตรฐาน และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองคาย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเกษตรยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับมาตรฐาน การผลิต การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการบริการมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสังคมสงบสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคน ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยว และการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคง เพื่อให้ชุมชนน่าอยู่
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

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

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑ อุดหนุน หรือ สนับสนุนการให้บริการสาธารณสุขปลอดภัยขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนให้กระจายสู่ทุกหมู่บ้านอย่างทั่วถึง เพียงพอและมีคุณภาพ ทั้งการบริการน้ำสะอาด ไฟฟ้า สื่อสารคมนาคม และที่อยู่อาศัย
- ๒ พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่ง โดยยกระดับมาตรฐานถนนสายประธาน ถนนสายหลักและสายรอง เป็นถนนคอนกรีตหรือถนนลาดยาง

๓. การพัฒนาถนนก่อสร้างถนนสายใหม่ สะพาน ท่อลอดต่างๆ เพื่อให้สามารถใช้สัญจร คมนาคมขนส่งเพื่อเชื่อมโยงได้ทั้งตำบล และเชื่อมโยงถึงตำบลอื่น

๔. กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการขยายตัวของเมือง ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕. ควบคุมดูแล การก่อสร้างอาคาร เพื่อความเป็นระเบียบทางสังคม

ด้านความมั่นคง

ปกป้องและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ให้มีความมั่นคง ในการเป็นศูนย์รวมจิตใจและความสามัคคีของคนในตำบลและในชาติ โดยการสร้างจิตสำนึกให้มีความจงรักภักดี เทิดทูนและปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ เพื่อสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชนทุกกลุ่มในพื้นที่ตำบลไม่ให้เกิดแยกทางสังคมและความคิด สามารถอยู่รวมกันได้อย่างมีความสุข

ด้านแรงงาน

๑. เสริมสร้างสมรรถภาพทางสังคม โดยพัฒนาและฝึกอบรมแรงงานให้มีความรู้และทักษะฝีมือที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสอดคล้องกับตลาดแรงงาน

๒. ดำเนินการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ว่างงาน โดยการส่งเสริมอาชีพอิสระ การสร้างงาน และการเพิ่มพูนทักษะเพื่อปรับเปลี่ยนอาชีพ

การศึกษา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนสถาบันทางการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและการศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการศึกษาตลอดชีวิต และให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมเพื่อนำสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณธรรม

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

๓. ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์ และเสริมสร้างการเรียนรู้

๔. สร้างโอกาสการเรียนรู้คุณธรรมอย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยงบทบาทสถาบันครอบครัว และสถาบันการศึกษา

ด้านสาธารณสุข

๑. สนับสนุนการดำเนินการตามแนวทางกฎหมายสุขภาพแห่งชาติโดยการสร้างเสริมสุขภาพและลดปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพและการเจ็บป่วยเรื้อรัง โดยประสานความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากหมู่บ้าน ชุมชน และอาสาสมัครสาธารณสุข ร่วมสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ รมรงศ์ให้เกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพอนามัย รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข

๒. สร้างขีดความสามารถในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค วินิจฉัยและดูแลรักษาอย่างมีระบบ เชื่อมโยงทุกภาคที่เกี่ยวข้อง ควบคุมโรคเพื่อป้องกันการเกิดโรคและการตายด้วยโรคต่างๆ รวมถึงโรคใหม่ๆ และโรคระบาดต่างๆ อย่างทันต่อสถานการณ์

๓. พัฒนาระบบเครือข่ายส่งต่อให้มีประสิทธิภาพอย่างพอเพียง ทั้งถึงมีทางเลือกหลากหลายรูปแบบ ตลอดจนการพัฒนาและเชื่อมระบบข้อมูลเทคโนโลยี สารสนเทศด้านสุขภาพอนามัย ให้มีความมาตรฐานสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้

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

๕. สนับสนุนให้ประชาชน ลด ละ เลิกพฤติกรรมสุ่มเสี่ยงทางสุขภาพควบคู่กับการดูแลสุขภาพที่เหมาะสมตามช่วงวัย รู้ป้องกันโรคเบื้องต้น มีพฤติกรรมกรบริโภคที่เหมาะสม ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เสริมสร้างความร่วมมือของครอบครัวและสนับสนุนในการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีและพัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เหมาะสมด้านสุขภาพมากขึ้น

ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษาศิลปะในตำบล พร้อมทั้งการฟื้นฟูพัฒนาต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทาง วัฒนธรรมและวัฒนธรรมท้องถิ่นสำหรับเด็ก เยาวชน และประชาชน เพื่อรักษาองค์ความรู้เดิมที่สืบทอดกันมาไว้ให้คง อยู่และเผยแพร่สู่ภายนอก

๒. ส่งเสริมบทบาทของสถาบันครอบครัวร่วมกับสถาบันทางศาสนา การศึกษา และสถาบันทาง สังคมอื่นๆ ในการปลูกฝังค่านิยมและจิตใต้สำนึกที่ดี รวมทั้งสนับสนุนการผลิตสื่อสร้างสรรค์ สร้างกระแสเชิงบวก ให้แก่สังคมและเปิดพื้นที่สาธารณะที่ดีให้แก่เด็กและเยาวชน

๓. สนับสนุนการใช้ภูมิปัญญา ความหลากหลายทางศิลปะและวัฒนธรรม ทั้งที่เป็นวิถีชีวิต ค่านิยม ที่ดีงาม เพื่อการศึกษาเรียนรู้และใช้ประโยชน์ ในการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ

๔. ส่งเสริมองค์กรด้านศาสนา ให้การบริหาร ทำนุบำรุงศาสนา เพื่อนำหลักธรรมมาใช้ในการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิตมากยิ่งขึ้น

ด้านสวัสดิการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๑. เสริมสร้างและสนับสนุนหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และ ผู้ด้อยโอกาสอื่น ที่มีรายได้ไม่เพียงพอแก่การยังชีพ หรือไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตัวเองได้ หรือถูกทอดทิ้ง โดยจัดสรรเบี้ยยังชีพแก่ผู้ที่แสดงความจำนงโดยการขอขึ้นทะเบียนขอรับเงินสงเคราะห์

๒. ปรับปรุงแก้ไขปัญหาคุณภาพการอยู่อาศัยให้กับผู้ยากไร้ และการจัดตั้งกลุ่ม เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการดูแลคุณภาพชีวิตดียิ่งขึ้น

๓. สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรค เอดส์ โดยเน้นบทบาทของสถาบันทางสังคมและเป็นเครือข่ายในการคุ้มครองทางสังคม

๔. ให้ความสำคัญในการคุ้มครองผู้บริโภคโดยการกำกับดูแลสินค้าอุปโภคบริโภคและบริการที่มีความ จำเป็นต่อการครองชีพ ให้มีราคาที่เป็นธรรม และไม่เอาเปรียบผู้บริโภค

๕. เร่งรัดการแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างเป็นระบบครบวงจร ทั้งด้านการป้องกัน การ บำบัดรักษา การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด รวมทั้งการขยายความร่วมมือกับหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค เช่น สถานีตำรวจ ที่ทำการปกครองอำเภอและจังหวัด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๖. เพิ่มประสิทธิภาพการแก้ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยส่งเสริมให้มีระบบติดตาม และเฝ้าระวังปัญหาอาชญากรรม โดยเน้นพัฒนาระบบข้อมูล ข่าวสาร การเตือนภัย และสร้างเครือข่าย อาสาสมัครต่างๆ ให้มีความเข้มแข็งในการป้องกันตลอดถึงสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐ กับประชาชน

ด้านกีฬาและนันทนาการ

๑. เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มได้ออกกำลังกายและเล่นกีฬาโดยการจัดสถานที่ จัดกิจกรรมการออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง รวมทั้งส่งเสริมให้เยาวชน เยาวชน ประชาชน มีความสนใจในการออกกำลังกายและใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
๒. พัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ ให้มีสนามกีฬา วัสดุอุปกรณ์ และมาตรฐานการฝึกสอนกีฬา รวมถึงสนับสนุน อดทนุการจัดการแข่งขันการจัดส่งนักกีฬาเยาวชน เยาวชน ประชาชนเข้าร่วมการแข่งขันในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

ด้านภาคการเกษตร และปศุสัตว์

๑. การเพิ่มประสิทธิภาพทางการผลิต การเกษตร ปศุสัตว์ และส่งเสริมการพัฒนาพันธุ์ จัดหาปัจจัยการผลิตและโครงสร้างพื้นฐานการผลิตที่มีคุณภาพ
๒. ส่งเสริมการเพิ่มมูลค่าสินค้า การแปรรูปและการเชื่อมโยงการผลิตทางการเกษตร
๓. สร้างความมั่นคงด้านอาหารโดยส่งเสริมการเกษตรตามแนวพระราชดำริ ขยายกระบวนการเรียนรู้และพัฒนากิจการเกษตรทฤษฎีใหม่ โครงการอาหารกลางวัน การรักษาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสัตว์น้ำในแหล่งน้ำ
๔. ส่งเสริมและพัฒนาภาคเกษตร ให้มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพ สามารถบริหารจัดการด้วยองค์ความรู้จากนวัตกรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทคโนโลยีที่เหมาะสม รวมถึงการจัดตั้งองค์กรต่างๆ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบายและวางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบ
๕. ส่งเสริมให้เกษตรกรปลูกพืชปลอดสารพิษ ลดการใช้ปุ๋ยเคมีและยากำจัดศัตรูพืช ลดต้นทุนปัจจัยการผลิตทางการเกษตร
๖. แก้ไขปัญหาความยากจน โดยการส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ เช่น การสร้างความเข้มแข็งของเงินทุนหมุนเวียนตามโครงการเศรษฐกิจชุมชน ให้เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพ นำไปแก้ไขปัญหาและพัฒนาในหมู่บ้านและตำบลได้

ด้านการท่องเที่ยวและการบริการ

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยววัตถุโบราณของตำบลโคกคอน (พิพิธภัณฑสถานบ้านโคกคอน) โดยเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตของชุมชน วัฒนธรรมท้องถิ่น โดยจัดให้กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
๒. ประชาสัมพันธ์เพื่อยกระดับแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ในตำบลให้เป็นที่รู้จักทั่วประเทศ

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. คุ้มครองและอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า ทรัพยากรดิน น้ำ จัดทำแนวเขตการใช้ประโยชน์ที่ดินสาธารณะ กำหนดเขตและส่งเสริมการปลูกป่า ป้องกันการบุกรุกป่า
๒. สนับสนุนการออกเอกสารสิทธิ์ในที่ดินครอบคลุมทั้งตำบลและการออกเอกสารสิทธิ์ในที่ดินของรัฐ
๓. ควบคุมและลดปริมาณขยะ การกำจัดขยะมูลฝอยจากครัวเรือน รวมถึงการรณรงค์ให้ประชาชนคัดแยกขยะก่อนนำไปทิ้ง
๔. พัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วม รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์โดยชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งเสนอโครงการพระราชดำริด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง

ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประสิทธิภาพการบริหารกิจการ

๑. เพิ่มขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลให้พึ่งพาตนเองได้มากขึ้น โดยการปรับปรุงการจัดเก็บรายได้ เพื่อให้สามารถจัดบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๒. ดำเนินงานในกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชน ความรับผิดชอบต่อชุมชน และมีความโปร่งใส ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน การทำงานและการติดตามตรวจสอบ การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. บูรณาการความเชื่อมโยงการจัดทำแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลกับแผนชุมชน แผนอำเภอ กลุ่มจังหวัด แผนนโยบายของรัฐบาลตลอดถึงแผนระดับภาคและระดับชาติ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในทุกขั้นตอนของการจัดทำแผน

๔. สร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ให้แก่ข้าราชการและพนักงาน พร้อมทั้งพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ

๕. จัดระบบงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และส่งเสริมพัฒนาระบบบริหารและสมรรถนะของข้าราชการและพนักงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริการสาธารณะ

๖. ปรับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและพนักงาน ให้เหมาะสมและประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างสมดุลของคุณภาพชีวิตข้าราชการและพนักงานให้ดีขึ้น เพื่อให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๗. ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสได้รับรู้ และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง เป็นธรรม และรวดเร็ว รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกมิติ

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

จุดแข็ง (S:Strength)

๑. นโยบายผู้บริหารมีความชัดเจน
๒. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มเหมาะสำหรับการเกษตร และมีแหล่งน้ำธรรมชาติที่ใช้สำหรับการเกษตรเกือบทุกหมู่บ้าน
๓. สภาพพื้นที่สามารถทำการเกษตรได้หลากหลาย
๔. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกสบาย สามารถเดินทางติดต่อได้หลายตำบล
๕. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกหลังคาเรือน
๖. ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่มีอัธยาศัยดี มีน้ำใจ และให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี
๗. มีภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการนำสมุนไพรพื้นบ้านมาทำยาสมุนไพรสำหรับรักษาโรค
๘. มีแหล่งเรียนรู้เรื่องสมุนไพรที่สำคัญประจำตำบล
๙. มีศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน
๑๐. มีพิพิธภัณฑ์บ้านโคกคอน ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านโบราณวัตถุที่สำคัญประจำตำบล สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวประจำตำบล/อำเภอ ได้

๑๐. มีสถานศึกษาของเด็กระดับก่อนวัยเรียน / ปฐมศึกษา / มัธยมศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

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

จุดอ่อน (W:Weakness)

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

โอกาส (O:Opportunity)

๑. เป็นพื้นที่ซึ่งอยู่ในเขตอำเภอ/จังหวัด ที่ติดเขตชายแดน รัฐบาลสนับสนุนให้จังหวัดชายแดนมีการกำหนดเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ
๒. นโยบายของรัฐบาล / จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร การท่องเที่ยว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาในพื้นที่
๓. พืชไร่บ้านโคกคอน สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวประจำจังหวัดหนองคายได้
๔. การรวมตัวของประชาคมอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) จะช่วยส่งเสริมการค้า การลงทุน ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย
๕. รัฐบาลมีนโยบายเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาความยากจน การปราบปราม ยาเสพติด ผู้มีอิทธิพล การทุจริตประพฤติมิชอบและการปฏิรูประบบการศึกษาที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนาในพื้นที่ตำบลโคกคอนได้ผลและเป็นรูปธรรม

อุปสรรค (T:Threat)

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

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ๆสำคัญ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมขนส่งภายในเขตตำบลไม่สะดวกมีบางส่วนต้องก่อสร้างใหม่และมีบางส่วนที่ต้องซ่อมแซม

๒. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๓. การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง

๔. ปัญหาการขาดสถานที่สำหรับจัดตั้งองค์กร และกลุ่มต่าง ๆ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๑. การประกอบอาชีพของคนในชุมชน

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย

- ปัญหาการขาดความรู้และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ

- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒. ความรู้ทางเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๑. ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และการอนามัย

๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓. ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ,เด็ก,สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๔. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันไข้เลือดออก ,ไข้หวัดนกและโรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตร

๑. การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภค ในฤดูแล้ง

๒. ระบบประปาหมู่บ้าน และการประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอไม่ทั่วถึง

๓. น้ำใต้ดินเค็ม ไม่สามารถใช้อุปโภค - บริโภคได้

๕. ปัญหาการขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๑. ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๒. การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์ โรงสีข้าว และบิมน้ำมัน

๒. น้ำในคลองธรรมชาติ เน่าเสียไม่สามารถนำมาใช้ประกอบการเกษตรและอุปโภค-บริโภคได้

๓. คลองตื้นเขิน บางพื้นที่มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๔. ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๒. ความเข้มแข็งขององค์กรประชาชน ประชาคมและผู้นำชุมชน

๓. บุคลากรและงบประมาณภาครัฐมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาชุมชน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ขุดลอกคลอง, ก่อสร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ บล็อกคอนกรีต
๒. ให้มีและติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอและทั่วถึง
๓. ให้มีและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอและทั่วถึง
๔. ก่อสร้างถนนสำหรับขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
๕. ก่อสร้างถนน คสล. ภายในหมู่บ้าน
๖. ซ่อมแซมถนนลูกรังภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้าน
๗. ก่อสร้างศูนย์จัดตั้งองค์กร กลุ่มต่างๆ และศาลาประชาคม

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๑. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
๒. ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านวิชาการเกษตร เทคโนโลยีทางการเกษตร
๓. สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
๔. จัดตั้งกลุ่มหนึ่งตำบลหนึ่งฟาร์มตัวอย่าง

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และการอนามัย

๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
๒. ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
๓. ป้องกันและบำบัดปัญหาโรคเอดส์
๔. ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติด
๕. ให้มีการรณรงค์ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดนก และโรคพิษสุนัขบ้า
๖. ให้มีการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน-น้ำใช้และน้ำเพื่อการเกษตร

๑. ขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืชตามแหล่งน้ำ
๒. ขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๓. จัดให้มีแหล่งกักเก็บน้ำ

๕. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ ให้มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชนสำหรับบริการประชาชน
๒. การจัดการศึกษา และการศึกษานอกระบบ
๓. ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสฟติด
๔. ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
๒. ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. จัดประชุมอบรม สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิกสภาอบต.
๒. จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ
๓. จัดหาบุคลากรและงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการ
๔. พัฒนาบุคลากรด้วยการอบรมสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ พร้อมทั้งส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โคกคอนจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักถึงการร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนยังได้เน้นให้คนเป็น ศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษา เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจ แบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ รวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจต่างๆ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน กำหนดวิธีการ ดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพ ปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
๔. การสาธารณสุขอุปการ
๕. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๖. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๘. การจัดให้มีตลาด
๙. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดทำมีสถานพยาบาล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดทำมีโรงฆ่าสัตว์
๗. การจัดทำมีสุสานและฌาปนสถาน
๘. การจัดทำมีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมของประชาชน

๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดทำระบบรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล
๕. การวางผังเมือง
๖. การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบลตามระเบียบที่คณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนด

๒. การจัดทำตั้งและดูแลตลาดกลาง
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ

บุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕. การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๖. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดทำตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ



ดังนี้

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
๕. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการ

กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การควบคุมอาคาร
๑๑. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ

และผู้ด้อยโอกาส

๑๒. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๓. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
๑๔. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๕. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
๑๖. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๗. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การวางแผน และการส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๖. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๗. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๘. การจัดให้มีตลาด ที่จอดรถ และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๙. การผังเมือง
๑๐. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๑. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และสิ่งแวดล้อม



๑๓. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๑๔. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๑ อัตรา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

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

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๕ ปี เป็นวัยทำงาน๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายการเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบอุ่นในฐานะตัวแทนมีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกันส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพพื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีอาคารสำนักงานคับแคบ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนามีความคุ้นเคยกันทุกคนบุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบอุ่น ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดีบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี /ปริญาโทเพิ่มขึ้นผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้องขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบอุ่น.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

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



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



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะต้องใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
สำนักงานปลัด									
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์สำนักงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
กองคลัง									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		



ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คณงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างถ่ายโอน</u>								
คณงานประจำเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอบัญชี ก.อบต.
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานถ่ายโอน</u>								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกคอน หมู่ที่ ๕								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หมายเหตุ อบต.โคกคอน ได้ดำเนินการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ ศูนย์ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดทุ่งสว่างธรรมาราม และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหนองฝื่อ และเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกคอน หมู่ที่ ๕ ตามหนังสือที่ นค ๐๐๒๓.๘/ว ๑๖๒ ลว ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การยกเลิกรหัสสถานศึกษา กรณีการย้าย/รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								



ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอบัญชี ก.อบต.
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
รวม	๕๑	๕๓	๕๓	๕๓	+๒	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

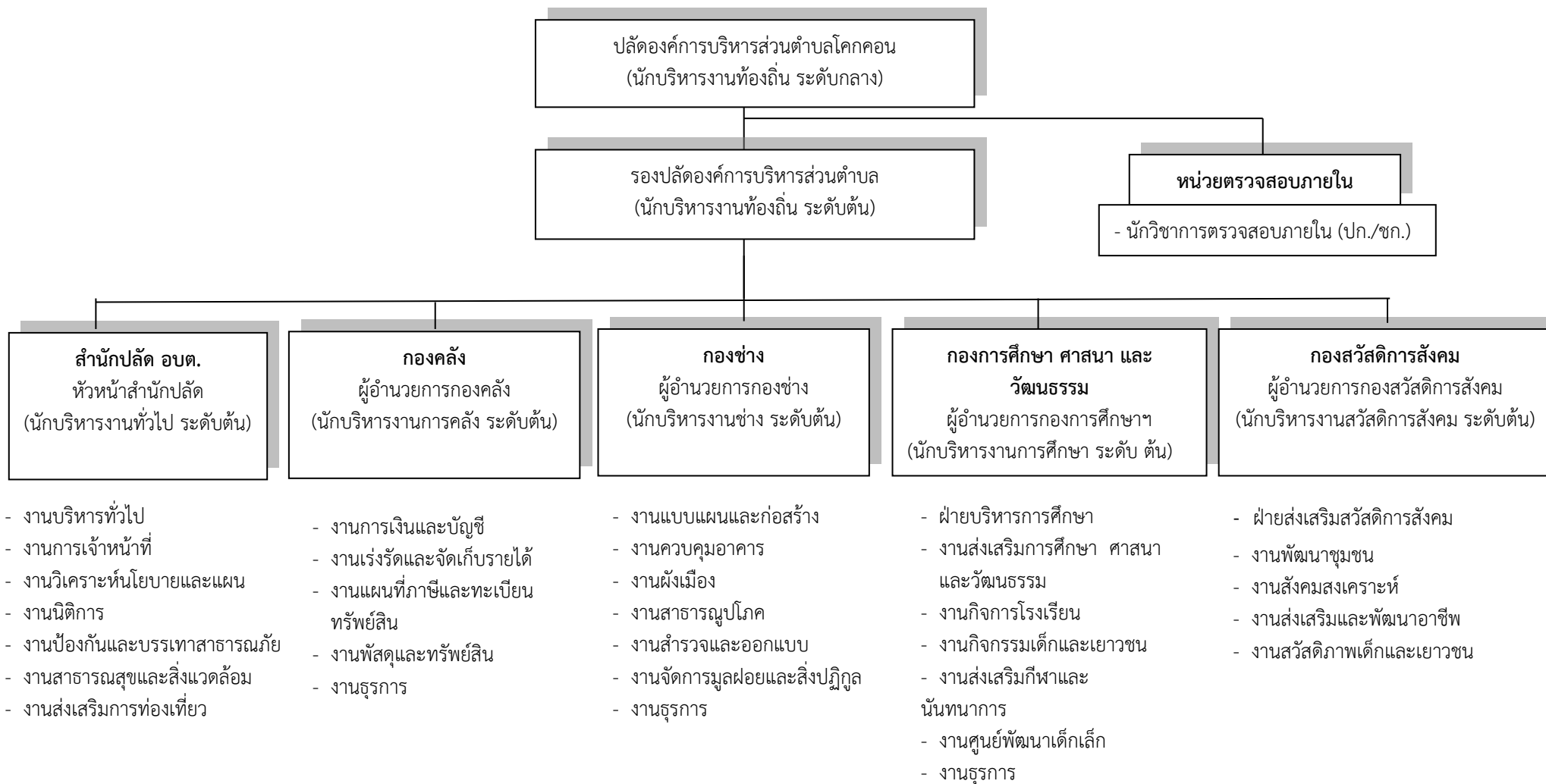
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๒

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๒๙,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	
	สำนักปลัด (๑๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๓๙,๐๐๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒	๒	๒๙๓,๕๒๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๘๔๐	๓๐๕,๔๐๐	๓๑๗,๗๖๐	๓๓๐,๖๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๙	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๑๐	นักการภารโรง		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๑	พนักงานขับรถยนต์สำนักงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (๑๔)																		
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๑๒๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๗๒,๓๒๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๕๐,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๘,๓๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๐	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

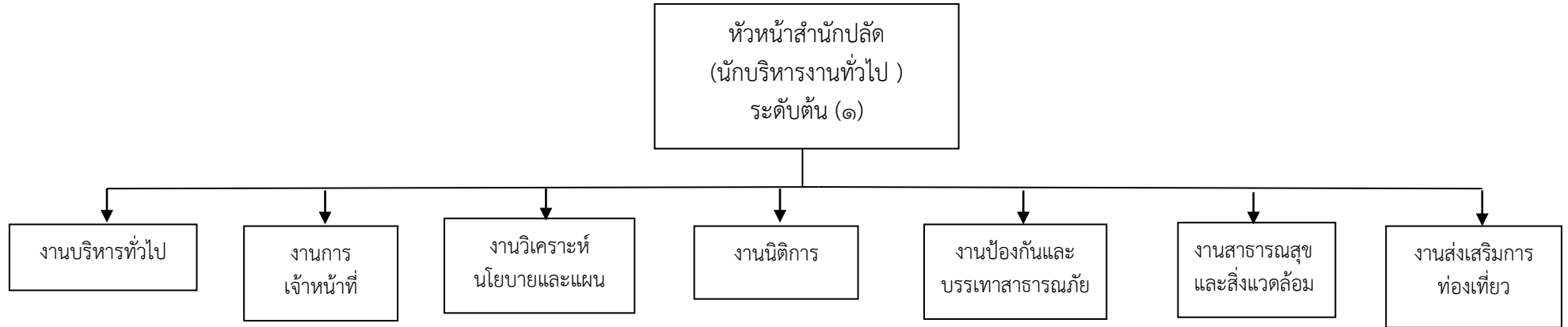
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง (๑๕)																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	
๒๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยช่างโยธา		๑	๑	๑๖๗,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๔๘๐	๑๘๑,๕๖๐	๑๘๘,๘๘๐	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๐,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๖๐๐	๑๖๙,๒๐๐	
๒๕	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานประจำรถขยะ		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๒๖	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๒๗	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
๒๙	พนักงานจ้างถ่ายโอน คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																		
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	รอบัญชี ก.อบต.
๓๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	
๓๒	ลูกจ้างประจำ นักวิชาการศึกษา		๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	
๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๐,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๙,๓๒๐	
๓๔	ครู	คศ.๑	๒	๒		๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ยุบ/รวมศูนย์ เงินอุดหนุน
๓๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๗	๗		๐	๗	๗	๗	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๖	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก		๑	-		๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๗	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	รอบัญชี ก.อบต.
๓๘	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	
๓๙	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	
๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๕๐,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๙,๓๒๐	
๔๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
(๕)	รวม		๕๓	๔๗	๘,๗๖๕,๒๘๐	๔๕๖,๐๐๐	๕๓	๕๓	๕๓	+๒	-	-	๗๓๖,๐๘๐	๒๙๐,๒๘๐	๒๙๑,๙๖๐	๙,๙๕๗,๓๖๐	๑๐,๒๔๗,๖๔๐	๑๐,๕๓๙,๖๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๔๙๓,๖๐๔	๑,๕๓๗,๑๔๖	๑,๕๘๐,๙๔๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๔๕๐,๙๖๔	๑๑,๗๘๔,๗๘๖	๑๒,๑๒๐,๕๔๐	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๙.๕๕	๓๐.๑๕	๓๐.๗๐	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๘,๗๐๐,๐๐๐	๓๙,๐๘๗,๐๐๐	๓๙,๔๗๗,๘๗๐	

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



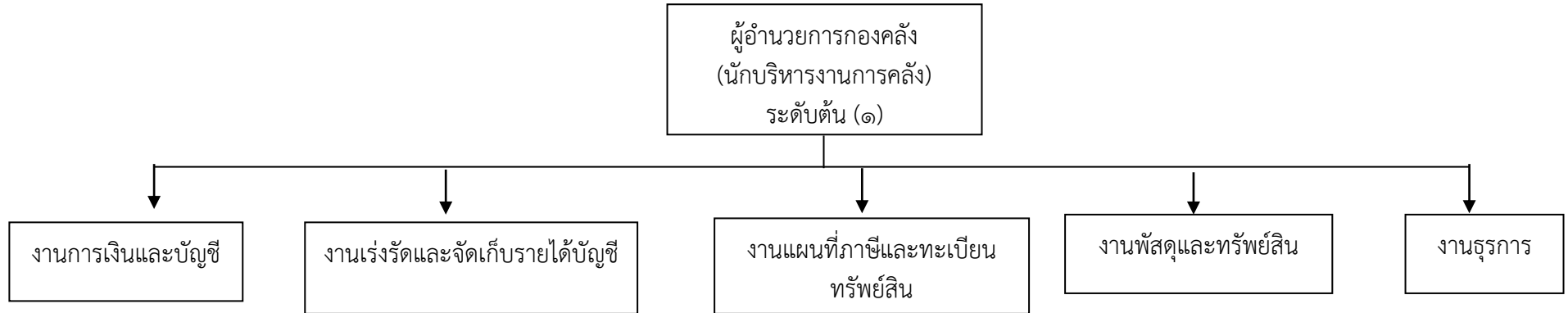
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน



- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.(๑)
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)
- พนักงานจ้างทั่วไป นักการภารโรง (๑) (ว่าง)
- พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์สำนักงาน (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป (๒)
- พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป ยาม (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๑	-	๑	-	-	-	๒	๖	๑๓

โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน



- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑)

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

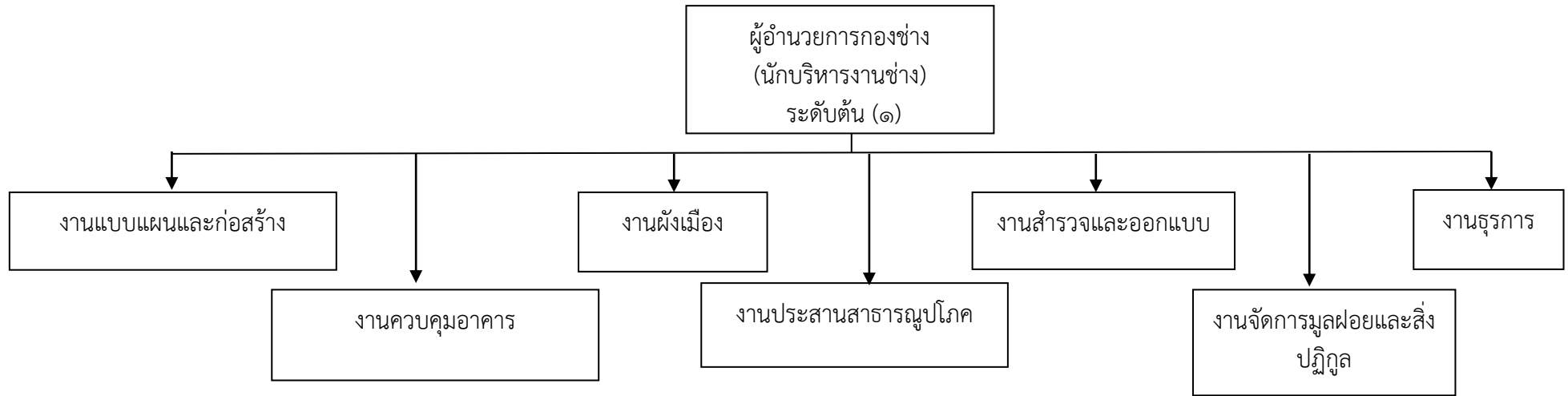
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

- พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป (๑)

ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	๒	๑	๗

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

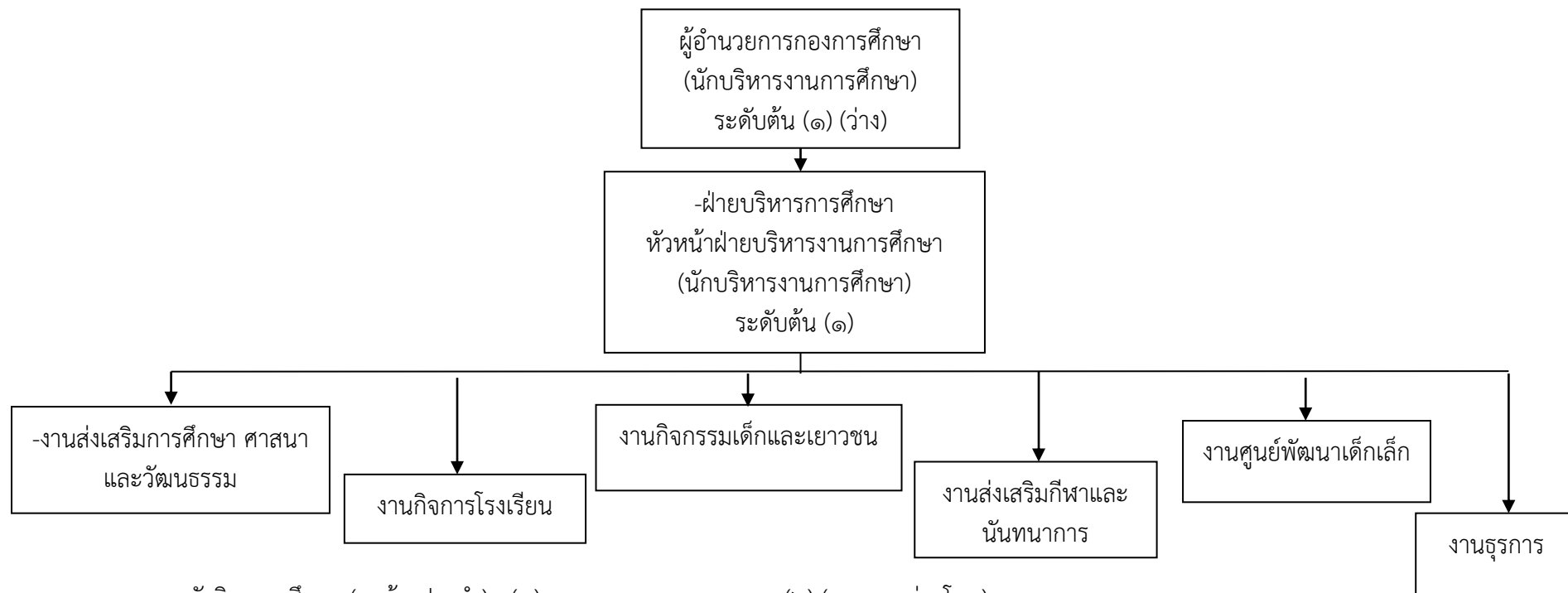


- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยช่างโยธา (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป (๓)

- พนักงานจ้างทั่วไป คนงานประจำรถขยะ (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป คนงานประจำรถขยะ (๑) (ว่าง)
- พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (๑) (ว่าง)
- พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ (๑) (ถ่ายโอน)

ระดับ	อำนาจ Thornton			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ถ่ายโอน	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-		๑	-		๒	๗	๑	๑๒

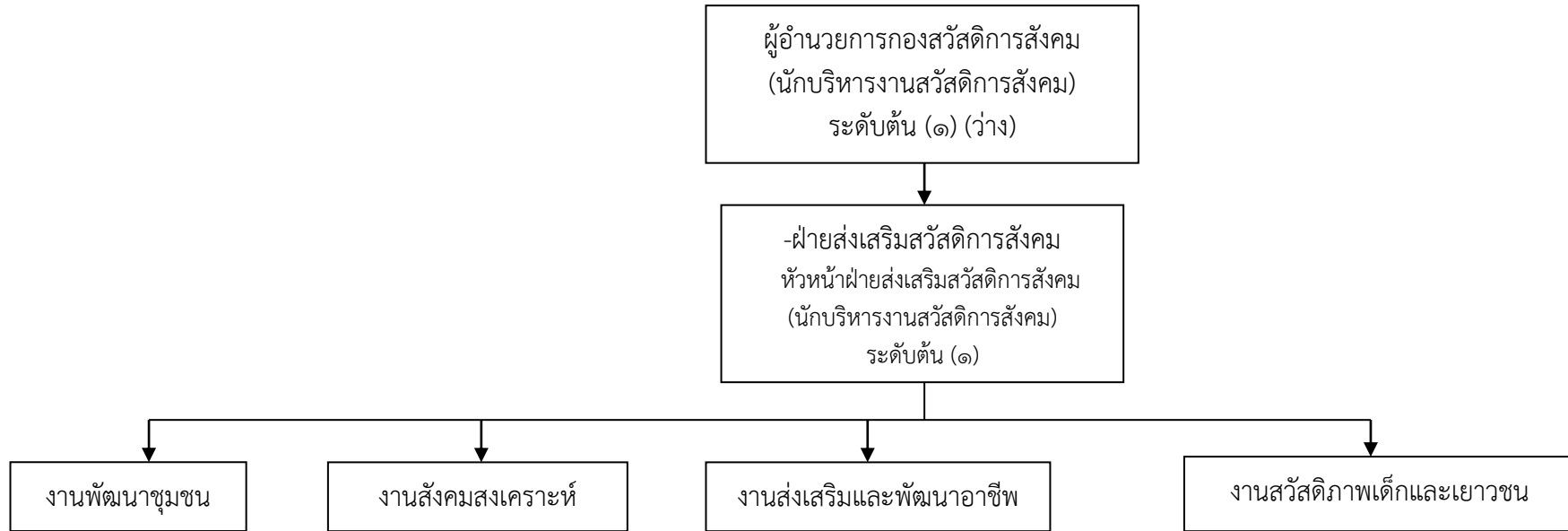
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน



- นักวิชาการศึกษา (ลูกจ้างประจำ) (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จพง.ธุรการ (๑)
- ครู (๒) (บุคลากรถ่ายโอน)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก) (๗) (บุคลากรถ่ายโอน)
- พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก) (๑) (บุคลากรถ่ายโอน)(ว่าง)

ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ถ่ายโอน	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๑๐	๑๔

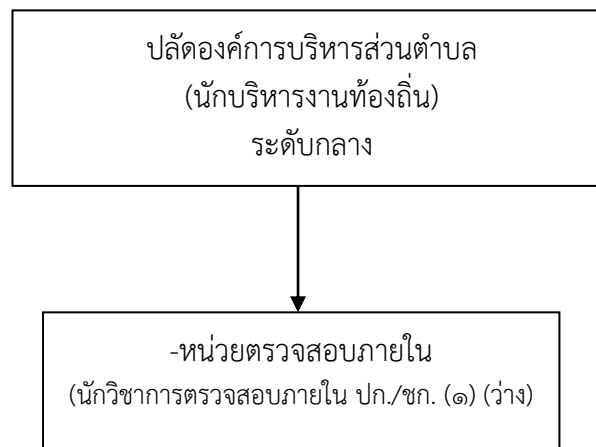
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน



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

ระดับ	อำนาจ Thornton			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๔

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



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

**บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย**

สำนักปลัด												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายวิรัตน์ อินทวงษ์	ปริญญาโท รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต	๖๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒๙,๕๖๐ (๔๔,๑๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๙๗,๕๖๐
๒	นายอภิชาติ สุวรรณลักษณ์	ปริญญาโท รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต	๖๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
๓	นางสาวอุมาพร ณ หนองคาย	ปริญญาโท วุฒิปริญญาตรี มหาบัณฑิต	๖๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
๔	นางพัชรินทร์ ชัยเวทย์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป)	๖๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๖๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๔๐
๕	นางสาวณภัทร์ อินทร์รักษา	ปริญญาโท รัฐประศาสน มหาบัณฑิต	๖๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๖	นายศิริโชค พจนสุนทร	ปริญญาโท สาธารณสุข มหาบัณฑิต	๖๙-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๖๙-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐x๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๗	นายกิตติกรณ์ ถิ่นสำราญ	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๖๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๖๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๘	นางสาวจิรารัตน์ หอมหวล	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๑๔๓,๒๘๐ (๑๑,๙๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๒๘๐
๙	นางวิไลวรรณ มณีจันทร์	ปวส. (การบัญชี)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๑๕๐,๒๔๐ (๑๒,๕๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๒๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๐				นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)			นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)	
๑๑	นางสุภาพร แก้วอินตา	ม.๖		คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)			คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	นายจักรกฤษ สุขใส	ม.๖		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)			พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	นายทองคำ กะกุลพิมพ์	ม.๖		พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)			พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	นายพัฒนพงศ์ จันทิ	ม.๖		ยาม (พนักงานจ้างทั่วไป)			ยาม (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	นายณธกรช เลื่อนแก้ว	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์)		คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)			คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง												
๑๖	นางอุลัย จิตติพิมพ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ การบัญชี	๖๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๑๗	นางสาวอมรรรัตน์ หมอยาเก่า	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ การบัญชี	๖๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชก.	๖๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐X๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๑๘	นางสาวสุนิสา ไชยา	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ บัณฑิต)การบัญชี	๖๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ปก.	๖๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๑๙	นายสงกรานต์ เอหาหนัด	ปวส. (เทคนิคเครื่องกล)	๖๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๖๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๒๐	นางสาวมนัสวี อินจะ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๑๕๓,๐๐๐ (๑๒,๗๕๐X๑๒)	-	-	๑๕๓,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๑	นางสาวชลันดา พินระ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๑๕๐,๒๔๐ (๑๒,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๐,๒๔๐
๒๒	นางเยาว์ แก้วอินตา	ม.๖		คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)			คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
๒๓	นายปรีชา กองพิลา	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์ บัณฑิต	๖๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๘,๓๖๐
๒๔	นายโกเมนทร์ เจริญสุข	ปริญญาตรี รัฐประศาสน ศาสตร์บัณฑิต	๖๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๖๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๒๕	นายชัชชัย ต่างง	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)			ผู้ช่วยช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๑๖๗,๗๖๐ (๑๓,๙๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๗๖๐
๒๖	นางสาวลัดดา วงศ์ภูธร	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๑๕๐,๑๒๐ (๑๒,๕๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๐,๑๒๐
๒๗				คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)			คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๒๘	นายอาทิตย์ สมเพชร	ป.๖		คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)			คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙				พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)			พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๓๐	นายวิวัฒน์ ฤทธิ์ศรี	ม.๖		พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)			พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายอภิสิทธิ์ รักษาภักดิ์	ม.๓		คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	-		คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๒	นายวิรุทธิ์ วงศ์สุวรรณ	ปวช.		คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	-		คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายวงศ์ตะวัน พิธนะปรีชาชัย	ม.๖		คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	-		คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
พนักงานจ้างถ่ายโอน												
๓๔	นายสีน้ำ พานูรักษ์	ปริญญาตรี		คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)			คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
๓๕			๖๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๖๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ X ๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๓๖	นายธีระยุทธ อินทร์รักษา	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต	๖๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน การศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน การศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๔๐๐,๕๖๐
๓๗	นางสุจิตตรา จำปางาม	ปริญญาตรี (ครุ ศาสตร์ บัณฑิต) เทคโนโลยีและ นวัตกรรม การศึกษา		นักวิชาการศึกษา (ลูกจ้างประจำ)			นักวิชาการศึกษา (ลูกจ้างประจำ)		๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐X๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๓๘	นางสุภาพร กิ่งสีเสียด	ปริญญาตรี (การเกษตร)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๑๕๐,๒๔๐ (๑๒,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๐,๒๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
ถ่ายโอน												
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกคอน หมู่ที่ ๕												
๓๙	นางสุธาสินี สังข์วงศ์	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์ บัณฑิต	๖๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๑	ครู	คศ.๑	๖๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๑	ครู	คศ.๑	๒๔๕,๘๘๐	-	-	๒๔๕,๘๘๐
๔๐	นางสาวสุภาพร มีวิชา	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์ บัณฑิต	๖๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๒	ครู	คศ.๑	๖๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๒	ครู	คศ.๑	๒๔๖,๐๐๐	-	-	๒๔๖,๐๐๐
๔๑	นางสาวกัลยรัตน์ สายแก้ว	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)			ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)		๑๖๗,๘๘๐	-	-	๑๖๗,๘๘๐
๔๒	นางสาวยุพา เรียนพิศ	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้าง ตามภารกิจ)			ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)		๑๕๕,๕๒๐	-	-	๑๕๕,๕๒๐
๔๓	นางไกลทอง นาโควงศ์	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้าง ตามภารกิจ)			ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)		๑๕๕,๕๒๐	-	-	๑๕๕,๕๒๐
๔๔	นายชญาฤทธิ์ บุญสาย	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)			ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)		๑๖๑,๑๖๐	-	-	๑๖๑,๑๖๐
๔๕	นางพจณี เอนเกษร	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้าง ตามภารกิจ)			ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)		๑๖๔,๕๒๐	-	-	๑๖๔,๕๒๐
๔๖	นางสาวเมตตา สอนพงษ์	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้าง ตามภารกิจ)			ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)		๑๕๐,๒๔๐	-	-	๑๕๐,๒๔๐
๔๗	นางสาวทัศนีย์ รัตนสี	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)			ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)		๑๔๒,๒๐๐	-	-	๑๔๒,๒๐๐
๔๘				ผู้ดูแลเด็ก(พนักงานจ้างทั่วไป)			ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองสวัสดิการสังคม												
๔๙			๖๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๖๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ X ๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๕๐	นางสาวอรุณรุ่ง คำใบ	ปริญญาโท รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต	๖๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและ พัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๖๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๓๕๔,๓๖๐
๕๑	นางสาวศรีจันทร์เพ็ญ เหลือล้ำ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๖๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๕๒	นางสาวบุญทริก ราชวงศ์	ปริญญาตรี ภาษาอังกฤษ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๑๕๐,๒๔๐ (๑๒,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๐,๒๔๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๕๓			๖๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๑๖๐X๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

|



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



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

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

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

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



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

