

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้มีการใช้ผังแผนที่รกร้างเก่า ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่ง
งานและระบบงานที่หน่วยงานไม่เข้าเฟ้นจน มีการกำหนดตำแหน่ง การโยกย้ายเก่าเดิม โครงสร้างได้เหมาะสมกับอำนาจ
หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร
กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.
จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ที่ยังใช้ผังแนวทางใน
การดำเนินงานวางแผนการใช้ที่ดินรกร้าง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ให้เหมาะสม
อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จึงได้มีการวางแผนผังรกร้างเก่า ใช้ประกอบในการจัดสรร
งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อ
ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของ
ประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๑๐. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๙
๑๔. นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง	๓๙

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
๓. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
๔. สำเนาประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง
๕. สำเนามติ ก.อบต. จังหวัดนครพนม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖
๖. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล
๗. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล
๘. สำเนาประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจอำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบของการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลัง ของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับ

วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรร กำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้ สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครพนม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้ คำนี้ถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดใน ปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารส่วนงานบุคคลต้องไม่เกิดวินัยละเมิดของงบประมาณ ใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐาน ที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ติในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการ ส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการ กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของ หน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรือ งานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่ พึ่งประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการ สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานใน ปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ย อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มี ส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จำเป็นจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

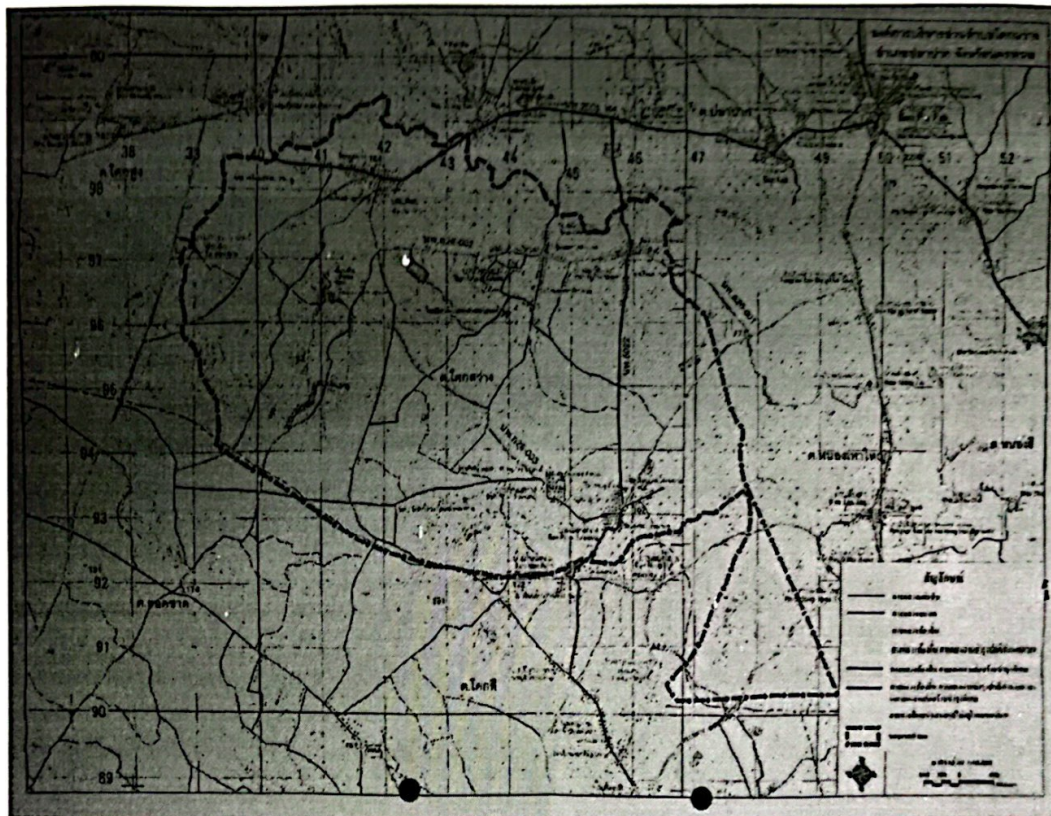
- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ตำบลโคกสว่าง แต่เดิมขึ้นกับตำบลปลาปาก อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม และได้แยกออกจากตำบลปลาปาก มาตั้งเป็นตำบลโคกสว่าง ปัจจุบันเป็นตำบลที่ตั้งในเขตการปกครองของอำเภอปลาปาก

ทิศเหนือ	จดตำบลปลาปาก	อำเภอปลาปาก
ทิศใต้	จดตำบลโคกสี	อำเภอวังยาง
ทิศตะวันออก	จดตำบลหนองเทาใหญ่	อำเภอปลาปาก
ทิศตะวันตก	จดตำบลโคกสูง	อำเภอปลาปาก



๔.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศเป็นป่าโปร่ง เป็นพื้นที่ราบประมาณ ๗๐ % และเป็นที่ยอดเนินประมาณ ๓๐ % มีความสูงจากระดับน้ำทะเลปานกลางอยู่ระหว่าง ๑๖๐ - ๑๘๘ เมตร พื้นที่สูงสุดอยู่ที่บริเวณทิศตะวันตกของบ้านนาสีนวน หมู่ที่ ๕ และทิศตะวันออกของบ้านโคกสว่าง หมู่ที่ ๑,๘ แล้วจะค่อย ๆ ลาดต่ำมาพื้นที่บริเวณบ้านวังกะเบา หมู่ที่ ๔,๖ และบริเวณบ้านสีทน หมู่ที่ ๓, ๗ พื้นที่ต่ำสุดอยู่บริเวณทิศตะวันออกของบ้านวังกะเบา หมู่ที่ ๔,๖ ทิศตะวันออกของบ้านสีทน หมู่ที่ ๓, ๗ และทิศตะวันออกบ้านนาสีนวน หมู่ที่ ๕

๔.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

มีลักษณะภูมิอากาศประเภทฝนเมืองร้อนเฉพาะฤดู ซึ่งหมายถึง บริเวณภูมิประเทศแถบนี้ จะมีฝนตกชุกอยู่ช่วงหนึ่งในรอบปี สลับกับช่วงอากาศแล้งที่เห็นชัดเจน โดยเฉพาะอุณหภูมิสูงตลอดปีเนื่องจากตั้งอยู่ในเขตศูนย์สูตร ลักษณะภูมิอากาศจะอยู่ภายใต้อิทธิพลของลมมรสุมประจำฤดูที่สำคัญคือ ลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ และลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ กล่าวคือ ลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ จะเริ่มประมาณเดือนพฤษภาคมของทุกปี พัดเอาความชุ่มชื้นมาจากมหาสมุทรอินเดีย เข้ามาสู่บริเวณนี้ ซึ่งถือว่าเป็นช่วงฤดูฝนของปี จะกินระยะเวลาไปจนถึงประมาณเดือนกันยายน ในช่วงนี้ถือเป็นช่วงฤดูเพาะปลูก ส่วนลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ จะเริ่มตั้งแต่ประมาณเดือนพฤศจิกายน ไปจนถึงประมาณเดือนมีนาคม ซึ่งลมมรสุมนี้จะพัดเอาความแห้งแล้ง และความหนาวเย็นจาก

ประเทศจีนเข้ามาในขณะนี้ อากาศจะเริ่มหนาวเย็นไปจนถึงประมาณเดือนมีนาคม และระยะต่อมาจากประมาณ กลางเดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน จะเป็นช่วงที่อากาศร้อนจัด เพราะได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้

๔.๔ ภูมิอากาศ แบ่งออกเป็น ๓ ฤดู คือ

- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนพฤษภาคม มีอากาศร้อนอบอ้าว
 - ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงเดือนกันยายน มีฝนตกชุก
 - ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนมีนาคม อากาศหนาวเย็นถึงหนาวจัด
- แห้งแล้ง และมีลมพัดแรง

๔.๕ เขตการปกครอง

ตำบลโคกสว่าง อยู่ห่างจากอำเภอปลาปาก ทางทิศตะวันตก ระยะทางประมาณ ๑๒ กิโลเมตร มีเนื้อ ที่ทั้งหมด ประมาณ ๕๑.๒๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๓,๔๓๗ ไร่ จำนวนหมู่บ้านในเขตตำบล โคกสว่าง มีจำนวน ๘ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ตำบล	อำเภอ	จังหวัด
๑	โคกสว่าง	โคกสว่าง	ปลาปาก	นครพนม
๒	โพนสว่าง	โคกสว่าง	ปลาปาก	นครพนม
๓	สีพัน	โคกสว่าง	ปลาปาก	นครพนม
๔	วังกะเบา	โคกสว่าง	ปลาปาก	นครพนม
๕	นาสีนวน	โคกสว่าง	ปลาปาก	นครพนม
๖	วังกะเบา	โคกสว่าง	ปลาปาก	นครพนม
๗	สีพัน	โคกสว่าง	ปลาปาก	นครพนม
๘	โคกสว่าง	โคกสว่าง	ปลาปาก	นครพนม

๔.๖ การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มี ๕ แห่ง ดังนี้-
 - ๑. ศูนย์วัดโคกสว่างนาราม
 - ๒. ศูนย์วัดสามัคคีธรรม
 - ๓. ศูนย์วัดจอมแจ้ง
 - ๔. ศูนย์วัดศรีนวลบุรพาราม
 - ๕. ศูนย์วัดวังทองธรรมนิการาม
- โรงเรียนระดับประถมศึกษา มี ๔ แห่ง ดังนี้-
 - ๑. โรงเรียนบ้านโคกสว่าง
 - ๒. โรงเรียนบ้านศรีจน
 - ๓. โรงเรียนบ้านวังกะเบา
 - ๔. โรงเรียนบ้านนาสีนวน

๔.๗ ความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้จัดให้มีประชาคมระดับตำบลขึ้น เพื่อรวบรวมความคิดเห็นในการ พัฒนาท้องถิ่น ในการนี้จึงได้นำข้อมูลต่างๆ ซึ่งผ่านการแสดงความคิดเห็นจากผู้นำชุมชน ผู้แทนประชาคม และ ข้อมูลจากการทำแผนพัฒนาตำบล ของตำบลโคกสว่างมาวิเคราะห์และสรุปปัญหาความต้องการของประชาชนได้ ดังนี้

ปัญหา	สภาพปัญหา/สาเหตุ
<p>๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก สาเหตุ สภาพถนนในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรังที่ใช้สัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้าน ช่วงฤดูฝนการสัญจรไปมาไม่สะดวก ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อและถนนเพื่อการเกษตร ยังไม่ได้รับการพัฒนาประชาชนไม่สะดวกในการขนพืชผลเกษตร รวมทั้ง ๘ หมู่บ้าน</p> <p>๒. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น ไฟฟ้า ประปา ไม่เพียงพอกับความ ต้องการของประชาชน สาเหตุ เกิดจากการขยายบ้านเรือนของราษฎร และการย้ายบ้านไปจากแหล่งน้ำ ชุมชนไปอยู่ตามทีนาของตัวเองซึ่งเลยแนวเขตไฟฟ้าแรงต่ำออกไป และเขตระบบ ประปายังไม่ถึง</p> <p>๓. น้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ และประชาชนมีความต้องนำน้ำใต้ดินมาใช้เพื่อ การเกษตร สาเหตุ แหล่งน้ำสาธารณะผิวดินในพื้นที่แม้จะมีจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่มีความ ตื้นเขินทำให้ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตรได้อย่างเพียงพอตลอดปี และเกษตรกรบางส่วนเงินทุนสำหรับการจัดทำระบบน้ำใต้ดินมาใช้เพื่อการเกษตร</p> <p>๔. พื้นที่สีเขียวในเขตตำบลโคกสว่างมีน้อย สาเหตุ พื้นที่ตำบลโคกสว่างมีพื้นที่การเกษตรเป็นบริเวณกว้าง</p> <p>๕. การจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล สาเหตุ เนื่องจากมีประชากรเพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณขยะเพิ่มขึ้น และประชาชนส่วน ใหญ่ขาดความตระหนักในเรื่องการคัดแยกขยะในครัวเรือน/หมู่บ้าน และ ครัวเรือนมีการอยู่อาศัยหนาแน่นขึ้น แต่ระบบการบริหารจัดการน้ำเสียครัวเรือน ยังไม่ได้มาตรฐาน</p>
<p>๒. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ</p>	<p>๑. ขาดวัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย สาเหตุ ขาดงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย</p> <p>๒. ค่านิยมในการจัดงานประเพณีต่างๆ สาเหตุ สังคมส่วนใหญ่ยังมีค่านิยมจัดงานประเพณีที่ใหญ่โตและฟุ่มเฟือยเนื่องจาก มีความเชื่อว่าถ้าจัดใหญ่โตแล้วจะได้บุญมากและเป็นทีนบหน้าถือตาของคนใน ชุมชน ทำให้ต้องมีการกู้ยืมเงินทั้งในและนอกระบบมาเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการ จึงเกิดภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น</p> <p>๓. ขาดวัสดุและอุปกรณ์กีฬาแก่ประชาชน สาเหตุ ข้อจำกัดของระเบียบและงบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๔. ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย และสวนสาธารณะ สาเหตุ ประชาชนยังไม่ตระหนักในเรื่องการออกกำลังกายเท่าที่ควร</p>

ปัญหา	สภาพปัญหา/สาเหตุ
<p>๓. ปัญหาด้านเศรษฐกิจและความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม</p>	<p>๑. ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูทำนา สาเหตุ เนื่องจากขาดความรู้ในการประกอบอาชีพเสริม</p> <p>๒. ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง สาเหตุ เนื่องจากเกษตรกรมีค่านิยมในการใช้ปุ๋ยและสารเคมีทางการเกษตร ซึ่งมีราคาสูง รวมถึงค่าแรง ซึ่งแม้จะเป็นแรงงานท้องถิ่นแต่ก็ต้องจ่ายค่าแรงตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำ ตามประกาศกระทรวงแรงงานฯ</p> <p>๓. ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาตกต่ำ สาเหตุ ไม่มีตลาดรองรับสินค้าทางการเกษตรใน/ภายนอกพื้นที่ การจำหน่ายจึงเป็นการจำหน่ายภายในหมู่บ้าน/ตำบลเป็นหลัก</p> <p>๔. เกษตรกรมีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น สาเหตุ เนื่องจากเกษตรกรมีการกู้เงินทั้งนอกและในระบบเพื่อมาลงทุนทางการเกษตรและใช้จ่ายในครัวเรือน และไม่สามารถชำระหนี้ได้เมื่อถึงระยะเวลาที่กำหนด</p>
<p>๔. ปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขภาพ</p>	<p>๑. ปัญหาคุณภาพชีวิต สาเหตุ ตำบลโคกสว่างมี รพ.สต.ในพื้นที่เพียงแห่งเดียว ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการออกกำลังกาย เนื่องจากต้องใช้เวลาทำมาหากินเพื่อครอบครัว รวมถึงไม่มีสถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เมื่อครัวเรือนมีรายได้น้อยการกินที่อยู่ดีของประชาชนก็น้อยตามไปด้วย</p> <p>๒. ปัญหาโรคติดต่อและไม่ติดต่อ โรคอุบัติใหม่ และโรคระบาด สาเหตุ พื้นที่ตำบลโคกสว่างส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ป่าไม้ ครัวเรือนในหมู่บ้านอาศัยอยู่อย่างแออัด และครัวเรือนไม่มีระบบการบริหารจัดการน้ำเสียในครัวเรือนที่ได้มาตรฐาน การจัดการสิ่งแวดล้อมในครัวเรือน/หมู่บ้านไม่ต่อเนื่อง ทำให้เกิดแหล่งสะสมโรค และปัจจุบันมีโรคระบาด เช่น โรคไข้เลือดออก และโรคโควิด ๑๙ เป็นต้น ทำให้การดำเนินชีวิตของประชาชนเปลี่ยนไป</p>
<p>๕. ปัญหาด้านการบริหารงาน และกลุ่มคนในสังคม</p>	<p>๑. การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานในองค์กร สาเหตุ เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณทำให้บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และทันเหตุการณ์</p> <p>๒. รายได้เพื่อการพัฒนาไม่เพียงพอ สาเหตุ ระบบจัดเก็บรายได้ยังไม่ได้ตามมาตรฐาน และการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางลดลง</p> <p>๓. การบริหารงานมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มคนในสังคม เกิดปฏิภยาระหว่างประชาชนและผู้มาติดต่อราชการไม่ได้รับความสะดวกสบายในการบริการเท่าที่ควร</p> <p>สาเหตุ เนื่องจากอาคารสำนักงานมีขนาดเล็ก ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้การจัดสถานที่สำหรับให้บริการ</p>

ปัญหา	สภาพปัญหา/สาเหตุ
	<p>ประชาชนมีข้อจำกัด ทำให้ประชาชนที่มาติดต่อราชการและหน่วยงานภายนอกที่มาขอใช้สถานที่ในการจัดกิจกรรมไม่ได้รับความสะดวกสบายเท่าที่ควร</p> <p>๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่มากเท่าที่ควร</p> <p>สาเหตุ เนื่องจากกระบวนการสร้างการรับรู้แก่ประชาชนในเรื่องการปกครองและการมีส่วนร่วมทางการเมืองไม่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เมื่อจะมีการตัดสินใจก็มักจะมอบให้ผู้นำตัดสินใจ</p> <p>๕. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด</p> <p>สาเหตุ การมีพฤติกรรมการอยากสูบบุหรี่ของกลุ่มวัยรุ่นในชุมชน</p> <p>๖. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>สาเหตุ การรวมกลุ่มในสังคมหมู่บ้านเมื่อมีการรวมกลุ่มก็จะเกิดปฏิสัมพันธ์ในทางที่ดีและไม่ดี การเข้ามาของคนภายนอกชุมชนที่มีประวัติการเดินทางไปไม่ชัดเจน</p>

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้วิเคราะห์จากปัจจัยที่มีผลต่อการภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้วิเคราะห์ตามรายละเอียดดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิธีการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ในการติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผล รวมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

เพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านต่างๆ รวม ๖ คณะอันประกอบด้วย คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด ตลอดจนได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวางเพื่อประกอบการพิจารณาจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

การพัฒนาประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ เป็นต้นมาได้ส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจที่ประเทศไทยได้รับการยกระดับเป็นประเทศในกลุ่มบนของกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลาง ในด้านสังคมที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนส่งผลให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากการเป็นประเทศยากจน และในด้านสิ่งแวดล้อมที่ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบในความหลากหลายเชิงนิเวศ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังมีความท้าทายต่อการพัฒนาที่สำคัญ

อาทิ อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในปี ๒๕๖๐ ที่ร้อยละ ๓.๙ ถือว่าอยู่ในระดับต่ำกว่าศักยภาพ เมื่อเทียบกับร้อยละ ๖.๐ ต่อปีในช่วงเวลาเกือบ ๖ ทศวรรษที่ผ่านมา โดยมีสาเหตุหลักจากการชะลอตัวของการลงทุนภายในประเทศและสถานการณ์เศรษฐกิจโลกที่ยังไม่ฟื้นตัวได้เต็มที่ โครงสร้างเศรษฐกิจไทยที่ยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพภาคบริการและภาคเกษตรมีผลิตภาพการผลิตในระดับต่ำ ขาดการนำเทคโนโลยีเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ประกอบกับแรงงานไทยยังมีปัญหาเรื่องคุณภาพและสมรรถนะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ

นอกจากนั้น ศักยภาพและคุณภาพของประชากรไทยทุกช่วงวัยยังคงเป็นปัจจัยท้าทายสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ แม้ว่าการเข้าถึงระบบบริการสาธารณสุข การศึกษา บริการสาธารณสุข โครงสร้างพื้นฐานต่างๆ และการคุ้มครองทางสังคมอื่น ๆ ของคนไทยมีความครอบคลุมเพิ่มมากขึ้น แต่ยังคงมีปัญหาเรื่องคุณภาพการให้บริการที่มีมาตรฐานแตกต่างกันระหว่างพื้นที่ ซึ่งเป็นหนึ่งในสาเหตุหลักที่ทำให้ประเทศไทยยังคงมีปัญหาความเหลื่อมล้ำในหลายมิติ ขณะที่ปัญหาด้านความยากจนยังคงเป็นประเด็นท้าทายในการยกระดับการพัฒนาประเทศให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้นและแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกันการวางกลยุทธ์ระยะยาวในการฟื้นฟู การใช้ และการรักษาทรัพยากรอย่างบูรณาการเพื่อการพัฒนาประเทศที่ผ่านมายังขาดความชัดเจน ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศยังมีปัญหาการใช้อย่างสิ้นเปลืองและเสื่อมโทรมลงอย่างรวดเร็ว

ทั้งนี้ ปัญหาดังกล่าวข้างต้นมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การพัฒนาประเทศขาดความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาของประชาชน ขณะที่ความมั่นคงภายในประเทศยังมีหลายประเด็นที่ต้องเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็ง ลดความขัดแย้งทางความคิดและอุดมการณ์ที่มีรากฐานมาจากความเหลื่อมล้ำ ความไม่เสมอภาค การขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม และปัญหาการขาดเสถียรภาพทางการเมืองตลอดจนส่งเสริมคนในชาติให้ยึดมั่นสถาบันหลักเป็นศูนย์รวมจิตใจให้เกิดความรักและความสามัคคี

ในขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานและวัยเด็กที่ลดลงและประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ มีความท้าทายมากขึ้นทั้งในส่วนของเสถียรภาพทางการเงินการคลังของประเทศในการจัดสวัสดิการเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น การลงทุนและการออม การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ความมั่นคงทางสังคม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนซึ่งจะเป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว

โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ

๔.๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

- ของชาติ
- (๑) การรักษาความสงบภายในประเทศ
 - (๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง
 - (๓) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคง
 - (๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์การ
ภาครัฐและที่มีใช้ภาครัฐ
 - (๕) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๔.๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (๑) การเกษตรสร้างมูลค่า
- (๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- (๓) สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว
- (๔) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก
- (๕) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

๔.๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- (๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- (๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
- (๔) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
- (๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
- (๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

๔.๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

- (๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
- (๒) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- (๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม
- (๔) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการ
จัดการตนเอง

๔.๕ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
- (๒) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล
- (๓) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
- (๔) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็น
เมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง
- (๕) พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๔.๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่าง สะดวกรวดเร็ว โปร่งใส
- (๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยง การพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
- (๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมี ส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
- (๔) ภาครัฐมีความทันสมัย
- (๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มี ความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
- (๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น
- (๘) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

การพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทาย ที่เป็น อุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัด ของประเทศที่มีอยู่ เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจาก การเปลี่ยนแปลงของ บริบททั้งจากภายนอกและ ภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาส ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและ ทันทีทันใดด้วยเหตุนี้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการ เปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่ง เสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่าง เต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิต และการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาจำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑.๑) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับ ชีตความสามารถ ในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้ง ให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่ มูลค่าของภาคการผลิตและ บริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๑.๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับ โลกยุค ใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการ เตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อ การปรับโครงสร้าง เศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้ง ให้ความสำคัญกับการสร้าง หลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๑.๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในเชิงรายได้พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง และ ผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจ และจัดให้มี บริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน ของภาคธุรกิจ ให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

๑.๔) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อมลพิษ ควบคู่ไปกับ การผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถ ในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุ เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน ภายในปี ๒๕๙๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิ เป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘

๑.๕) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง ภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ กลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของ ภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล โดยตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแต่ละเป้าหมายหลัก มีดังนี้ เป้าหมายหลัก ตัวชี้วัด สถานะปัจจุบัน ค่าเป้าหมายในปี ๒๕๗๐

๒) หมายเหตุการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใด เรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมายเหตุการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมายเหตุ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อน ประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจ สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมายเหตุ ทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๒.๑) มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมายเหตุที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมายเหตุที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมายเหตุที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมายเหตุที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมายเหตุที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมายเหตุที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรม ดิจิทัลของอาเซียน

๒.๒) มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมายเหตุที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมายเหตุที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมายเหตุที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

๒.๓) มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมายเหตุที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมายเหตุที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๒.๔) มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมายเหตุที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

ความเชื่อมโยงระหว่างหมายเหตุพัฒนากับเป้าหมายหลักแสดงไว้ในแผนภาพที่ ๑ โดยหมายเหตุ การพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมการพัฒนาตั้งแต่ในระดับต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ และสามารถนำไปสู่ผลพัฒนาทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไปพร้อม ๆ กัน ทำให้หมายเหตุแต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ นอกจากนี้ การพัฒนาภายใต้แต่ละหมายเหตุไม่ได้แยกขาดจากกัน แต่มีการสนับสนุนหรือเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน

แผนพัฒนาจังหวัดนครพนม

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

“เมืองน่าอยู่ ประตูละครธุรกิจสู่อนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง”

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

“ประชาชนมีรายได้ต่อหัว (GPP Per Capita) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ (ฐานปี ๖๒ = ๘๐,๙๕๖ บาท/คน/ปี)”

ประเด็นการพัฒนาของจังหวัด มี ๖ ประเด็นการพัฒนา ได้แก่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพทางการท่องเที่ยวและบริการ

แนวทางการพัฒนา :

๑. พัฒนาคุณภาพ บุคลากร แหล่งท่องเที่ยว เส้นทางท่องเที่ยว โครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย สินค้า และมาตรฐานบริการด้านการท่องเที่ยว

๒. ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยว ประเพณี ศาสนา ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ธรรมชาติ เขิงกีฬา เขิงเกษตร เขิงสุขภาพ และการท่องเที่ยวชุมชน OTOP นวัตกรรมสู่การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ให้สอดคล้องการท่องเที่ยววิถีใหม่ New Normal

๓. การบริหารจัดการและบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเชื่อมโยงในท้องถิ่นในประเทศและต่างประเทศ

๔. พัฒนาการตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวและบริการผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ให้สอดคล้องกับการท่องเที่ยววิถีใหม่ New Normal

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา :

๑. สร้างความเข้มแข็งและเชื่อมโยงเครือข่ายให้กับสถาบันการเกษตร

๒. ส่งเสริมการผลิตสินค้ามีคุณภาพ ปลอดภัย ให้ได้มาตรฐาน

๓. ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มและจัดการตลาดสินค้าเกษตร

๔. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการผลิตสินค้าทางการเกษตรที่เหมาะสม ได้มาตรฐาน และเป็นมิตร

กับสิ่งแวดล้อม

๕. บริหารจัดการเทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านการเกษตร

๖. พันฟู และอนุรักษ์ทรัพยากรการเกษตร

๗. บริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

ประเด็นพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาการค้าและการลงทุน

แนวทางการพัฒนา :

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกทางการค้า การลงทุน รองรับความเป็นเมืองศูนย์กลางการค้าชายแดน ประตูเศรษฐกิจสู่อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

๒. พัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือทางการค้า การลงทุนในประเทศภูมิภาคอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง

๓. ส่งเสริมการค้า การลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสู่อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

๔. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบการ SMEs สู่สากล

๕. พัฒนาและส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล ด้านการขนส่งอัจฉริยะ (Smart Mobility) เพื่ออำนวยความสะดวกทางการค้า การลงทุน และระบบขนส่ง

ประเด็นพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความสุขอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา :

- ๑. ส่งเสริม พัฒนา และยกระดับคุณภาพการศึกษา
- ๒. เสริมสร้างวิถีชีวิตที่ยั่งยืน (Eco-friendly Living) ส่งเสริมและประยุกต์ใช้ปรัชญาของ

เศรษฐกิจ

พอมเพียงในการดำรงชีวิต และลดการใช้ปัญหาความยากจนแบบบูรณาการ

- ๓. ยกระดับคุณภาพชีวิตสังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค (High Opportunity Society)
- ๔. พัฒนาเศรษฐกิจเชิงพื้นที่ สร้างความคุ้มครองทางสังคม และพัฒนาศักยภาพของชนบททุกช่วงวัย
- ๕. พัฒนาและส่งเสริมด้านการดำรงชีวิตอัจฉริยะ (Smart Living)
- ๖. การพัฒนาและส่งเสริมด้านพลเมืองอัจฉริยะ (Smart People)

ประเด็นพัฒนาที่ ๕ การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา :

- ๑. เสริมสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของหมู่บ้าน/ชุมชน
- ๒. เพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครภาคประชาชนให้มีประสิทธิภาพในการรักษาความ

มั่นคง

และความสงบเรียบร้อยในพื้นที่

- ๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสภาพติด
- ๔. เสริมสร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านด้านความมั่นคง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา :

- ๑. ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม และนอกเขตพื้นที่ป่า และสนับสนุนกล้าไม้ให้

เพียงพอ

- ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนชุมชนเพาะข้าวกล้าไม้เชิงเศรษฐกิจ เพื่อส่งเสริมรายได้ของชุมชน
- ๓. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน
- ๔. สร้างการมีส่วนร่วม และสนับสนุนเครือข่ายภาคประชาชน ในการบริหารจัดการ

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕. จัดทำแผนบริหารจัดการน้ำของจังหวัดอย่างเป็นระบบ
- ๖. แก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำใช้ในการอุปโภคบริโภค โดยนำนวัตกรรมธนาคารน้ำใต้ดิน และ

นวัตกรรมที่ทันสมัย มาปรับใช้

- ๗. บริหารจัดการพื้นที่ชุ่มน้ำของจังหวัดนครพนม
 - ๘. สร้างเครือข่าย และเสริมสร้างองค์ความรู้ ให้กับชุมชน โรงเรียน และภาคส่วนต่าง ๆ ในการ
- จัดการขยะอย่างถูกต้อง
- ๙. บริหารจัดการและแก้ไขปัญหาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของจังหวัด
 - ๑๐. สนับสนุนและส่งเสริมการขับเคลื่อนโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช (อพ.สธ.) ของจังหวัด
 - ๑๑. พัฒนาและส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ (Smart Environment) และพลังงาน

อัจฉริยะ (Smart Energy)

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

“ ตำบลสำน้ออยู่ คู่การพัฒนา สดชื่นสุขภาพความสะอาด ประชาชนสุขภาพดี ประเพณีวิถีชาวพุทธ”
พันธกิจ

๑) สร้างและพัฒนาเส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้าน รวมถึงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการได้มาตรฐานและทั่วถึง

๒) ส่งเสริมให้ได้รับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพื้นที่ที่สืบทอดของตำบล อย่างยั่งยืน

๓) ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาที่ดีและมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๔) ส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕) ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการแก่ประชาชนทุกช่วงวัย

๖) ส่งเสริมการประกอบอาชีพและสร้างรายได้แก่ชุมชน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่

ประชาชน

๗) ส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชน ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และโรคอุบัติใหม่

๘) ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในหมู่บ้านและตำบล

๙) บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล พัฒนาคมนาคมโดยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการ

ที่มีประสิทธิภาพ

๑๐) เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ยุทธศาสตร์

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและตำบลสำน้ออยู่

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างความปลอดภัยและความสามัคคีในสังคม

เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี มีความเป็นอยู่ที่ดี และสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น จึงกำหนดเป้าประสงค์เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนด ดังนี้-

๑. เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้าน รวมถึงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการได้

มาตรฐานและทั่วถึง มีการป้องกันและลดมลพิษจากสิ่งแวดล้อม และมีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๒. ส่งเสริมการศึกษาแก่เด็กเล็ก เด็กนักเรียนให้ได้มาตรฐาน มีการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิ

ปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ

๓. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง สามารถพึ่งตนเองได้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล

๔. ประชาชนมีสุขภาพดี สามารถดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างเหมาะสม และได้รับการสาธารณสุข

อย่างทั่วถึง

๕. มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๖. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานแก้ไขปัญหาคมนาคมที่ดีเยี่ยม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการปรับปรุงพื้นที่พัฒนาเกษตรจัดบริการสาธารณสุขหรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาพัฒนาด้านการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ รวมถึงการพิจารณา วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล ทวิภาคีการรวมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและตำบลน่าอยู่
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างความปลอดภัยและความเสมอภาคในพื้นที่ในเชิงคน

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้จัดให้มีประชาคมระดับตำบลขึ้น เพื่อรวบรวมความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่น ในกรณีนี้จึงได้นำข้อมูลต่างๆ ซึ่งผ่านการแสดงความคิดเห็นจากผู้มาชุมชน ผู้แทนประชาคม และข้อมูลจากแผนที่พัฒนาหมู่บ้าน มาวิเคราะห์และสรุปปัญหาคมนาคมต้องการของประชาชนได้ ดังนี้

ปัญหา	สภาพปัญหา/สาเหตุ
<p>๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>ทวิภาคีการรวมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก</p> <p>สาเหตุ สภาพถนนในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรังที่ใช้สัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้าน ช่วงฤดูฝนการสัญจรไปมาไม่สะดวก ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อและถนนเพื่อการเกษตรยังไม่ได้รับการพัฒนาประชาชนไม่สะดวกในการขนพืชผลเกษตร ราษฎร ๘ หมู่บ้าน</p> <p>๒.ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น ไฟฟ้า ประปา ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน</p> <p>สาเหตุ เกิดจากการขยายบ้านเรือนของราษฎร และการย้ายบ้านไปจากแหล่งน้ำชุมชนไปอยู่ตามที่นาของตัวเองซึ่งเลยแนวเขตไฟฟ้าแรงต่ำออกไป และเขตระบบประปายังไปไม่ถึง</p> <p>๓.น้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ และประชาชนมีความต้องการน้ำได้ดินมาใช้เพื่อการเกษตร</p> <p>สาเหตุ แหล่งน้ำสาธารณะมีดินในพื้นที่แม้จะมีจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่มีความตื้นเขินทำให้ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตรได้อย่างเพียงพอตลอดปี และเกษตรกรบางส่วนเงินทุนสำหรับการจัดทำระบบน้ำได้ดินมาใช้เพื่อการเกษตร</p> <p>๔. พื้นที่สีเขียวในเขตตำบลโคกสว่างมีน้อย</p> <p>สาเหตุ พื้นที่ตำบลโคกสว่างมีพื้นที่การเกษตรเป็นบริเวณกว้าง</p> <p>๕.การจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>สาเหตุ เนื่องจากมีประชากรเพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณขยะเพิ่มขึ้น และประชาชนส่วนใหญ่ขาดความตระหนักในเรื่องการคัดแยกขยะในครัวเรือน/หมู่บ้าน และครัวเรือนมีการอยู่อาศัยหนาแน่นขึ้น แต่ระบบการบริหารจัดการน้ำเสียครัวเรือนยังไม่ได้มาตรฐาน</p>

ปัญหา	สภาพปัญหา/สาเหตุ
๒. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	<p>๑. ขาดวัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย สาเหตุ ขาดงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย</p> <p>๒. ค่านิยมในการจัดงานประเพณีต่างๆ สาเหตุ สังคมส่วนใหญ่ยังมีค่านิยมจัดงานประเพณีที่ใหญ่โตและฟุ่มเฟือยเนื่องจากมีความเชื่อว่าถ้าจัดใหญ่โตแล้วจะได้บุญมากและเป็นที่ยกย่องของคนในชุมชน ทำให้ต้องมีการกั๊ยมเงินทั้งในและนอกระบบมาเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการ จึงเกิดภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น</p> <p>๓. ขาดวัสดุและอุปกรณ์กีฬาแก่ประชาชน สาเหตุ ข้อจำกัดของระเบียบและงบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๔. ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย และสวนสาธารณะ สาเหตุ ประชาชนยังไม่ตระหนักในเรื่องการออกกำลังกายเท่าที่ควร</p>
๓. ปัญหาด้านเศรษฐกิจและความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม	<p>๑. ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูทำนา สาเหตุ เนื่องจากขาดความรู้ในการประกอบอาชีพเสริม</p> <p>๒. ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง สาเหตุ เนื่องจากเกษตรกรมีค่านิยมในการใช้ปุ๋ยและสารเคมีทางการเกษตร ซึ่งมีราคาสูง รวมถึงค่าแรง ซึ่งแม้จะเป็นแรงงานท้องถิ่นแต่ก็ต้องจ่ายค่าแรงตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำ ตามประกาศกระทรวงแรงงานฯ</p> <p>๓. ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาตกต่ำ สาเหตุ ไม่มีตลาดรองรับสินค้าทางการเกษตรใน/ภายนอกพื้นที่ การจำหน่ายจึงเป็นการจำหน่ายภายในหมู่บ้าน/ตำบลเป็นหลัก</p> <p>๔. เกษตรกรมีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น สาเหตุ เนื่องจากเกษตรกรมีการกู้เงินทั้งนอกและในระบบเพื่อมาลงทุนทางการเกษตรและใช้จ่ายในครัวเรือน และไม่สามารถชำระหนี้ได้เมื่อถึงระยะเวลาที่กำหนด</p>
๔. ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขภาวะ	<p>๑. ปัญหาคุณภาพชีวิต สาเหตุ ตำบลโคกสว่างมี รพ.สต.ในพื้นที่เพียงแห่งเดียว ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการออกกำลังกาย เนื่องจากต้องใช้เวลาทำ มาหากินเพื่อครอบครัว รวมถึงไม่มีสถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เมื่อครัวเรือนมีรายได้น้อยการกินดีอยู่ดีของประชาชนก็น้อยตามไปด้วย</p> <p>๒. ปัญหาโรคติดต่อและไม่ติดต่อ โรคอุบัติใหม่ และโรคระบาด สาเหตุ พื้นที่ตำบลโคกสว่างส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ป่าไม้ ครัวเรือนในหมู่บ้านอาศัยอยู่อย่างแออัด และครัวเรือนไม่มีระบบการบริหารจัดการน้ำเสียในครัวเรือนที่ได้มาตรฐาน การจัดการสิ่งแวดล้อมในครัวเรือน/หมู่บ้านไม่ต่อเนื่อง ทำให้เกิดแหล่งสะสมโรค และปัจจุบันมีโรคระบาด เช่น โรคไข้เลือดออก และโรคโควิด ๑๙ เป็นต้น ทำให้การดำเนินชีวิตของประชาชนเปลี่ยนไป</p>

ปัญหา	สภาพปัญหา/สาเหตุ
<p>๕. ปัญหาด้านการบริหารงานและกลุ่มคนในสังคม</p>	<p>๑. การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานในองค์กร สาเหตุ เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณทำให้บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และทันเหตุการณ์</p> <p>๒. รายได้เพื่อการพัฒนาไม่เพียงพอ สาเหตุ ระบบจัดเก็บรายได้ยังไม่ได้ตามมาตรฐาน และการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางลดลง</p> <p>๓. การบริหารงานมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มคนในสังคมเกิดปฏิกริยาระหว่างประชาชนและผู้มาติดต่อราชการไม่ได้รับความสะดวกสบายในการบริการเท่าที่ควร สาเหตุ เนื่องจากอาคารสำนักงานมีขนาดเล็ก ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้การจัดสถานที่สำหรับให้บริการประชาชนมีข้อจำกัดทำให้ประชาชนที่มาติดต่อราชการและหน่วยงานภายนอกที่มาขอใช้สถานที่ในการจัดกิจกรรมไม่ได้รับความสะดวกสบายเท่าที่ควร</p> <p>๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่มากเท่าที่ควร สาเหตุ เนื่องจากกระบวนการสร้างการรับรู้แก่ประชาชนในเรื่องการปกครองและการมีส่วนร่วมทางการเมืองไม่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เมื่อจะมีการตัดสินใจก็มักจะมอบให้ผู้นำตัดสินใจ</p> <p>๕. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด สาเหตุ การมีพฤติกรรมการอยาก รื้ออยากลองของกลุ่มวัยรุ่นในชุมชน</p> <p>๖. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สาเหตุ การรวมกลุ่มในสังคมหมู่บ้านเมื่อมีการรวมกลุ่มก็จะเกิดปฏิสัมพันธ์ในทางที่ดีและไม่ดี การเข้ามาของคนภายนอกชุมชนที่มีประวัติการเดินทางไปไม่ชัดเจน</p>

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตของ
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่างด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ;

๑. ด้านบริการสาธารณะ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๒. เป็นภารกิจตาม พ.ร.บ.กระจายอำนาจ ๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญ	๑. งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอต่อการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. เป็นนโยบายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ๒. เป็นนโยบายตามยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท.จังหวัด ๓. เป็นนโยบายตามยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต. โคกสว่าง	๑. มีรถบรรทุกน้ำหนักเกินและไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย จราจรสัญจรในพื้นที่ ๒. พื้นที่ไม่พร้อมสำหรับการดำเนินโครงการ ๓. ระเบียบ/กฎหมายไม่เอื้อต่อการอุดหนุนการไฟฟ้า

๒. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๒. เป็นภารกิจตาม พ.ร.บ.กระจายอำนาจ ๓. เป็นไปตาม พ.ร.บ.การสาธารณสุขฯ ๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญ	๑. มี รพ.สต. เพียงแห่งเดียว ๒. ประชาชนไม่ตระหนักในการดูแลสุขภาพ ๓. ประชาชนบางคนไม่รู้สิทธิของตัวเองในการขอรับ ความช่วยเหลือจึงขาดโอกาสเข้าถึงบริการด้าน สาธารณสุข ๔. จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่ กำหนดมีจำนวนไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน ๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมในครัวเรือนและชุมชนไม่ ต่อเนื่อง ๖. ประชาชนไม่ดำเนินการตาม พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ๒. มีศูนย์ผู้ชีพ-ผู้ภัยตำบลโคกสว่าง ๓. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต. ๔. มีกองทุน LTC อบต. ๕. มีบุคลากรทางการแพทย์และพยาบาลที่ผ่านการ ฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด ๖. มีอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน ๗. มีนักวิชาการสาธารณสุข ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบโดยตรง	๑. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริการบริโภคและการดำเนิน ชีวิตของประชาชนทำได้ยาก ๒. มีการเกิดโรคตามฤดูกาล เช่น ไข้เลือดออก และ มีการเกิดโรคระบาด ๓. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อม ๔. ประชาชนยังไม่ตระหนักเรื่องการคัดแยกขยะใน ครัวเรือนและชุมชนเท่าที่ควร ๕. การจัดการน้ำเสียและสิ่งปฏิกูลในครัวเรือนยังไม่ได้ มาตรฐาน

๓. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ตามรัฐธรรมนูญกำหนดให้เรียนฟรี ๑๒ ปี ๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ให้ความสำคัญ ๓. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๔. เป็นภารกิจตาม พ.ร.บ.กระจายอำนาจฯ	๑. ขาดพื้นที่สาธารณะในการเล่นกีฬา ๒. ขาดอุปกรณ์ในการเล่นกีฬา ๓. ขาดผู้มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านในการให้คำแนะนำอย่างถูกวิธี ๔. นอกจาก ศพค. แล้วสถานศึกษาในพื้นที่ไม่ได้สังกัดอปท. ๕. โรงเรียนในเขตพื้นที่ขาดสื่อการเรียนการสอนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ๖. ผู้ปกครองยังมีค่านิยมส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในระดับจังหวัด ๗. ขาดจำกัดเกี่ยวกับระเบียบเงินอุดหนุน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. มีระเบียบ/กฎหมายรองรับในการดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๓. ประชาชนให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมฮิต ๑๒ คอง ๑๔ และวันสำคัญทางพุทธศาสนา ๔. มีพระมหาธาตุเจดีย์โสมปัญโญศรีพนม วัดโสมมิ่งคารามประดิษฐานในพื้นที่ ๕. ประชาชนร้อยละ ๑๐๐ นับถือศาสนาพุทธ	๑. อปท. ไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณจัดการศึกษาได้อย่างเต็มที่ ๒. ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย และสวนสาธารณะในหมู่บ้าน ๓. อปท. ไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณจัดงานประเพณี การจัดกิจกรรมทำนุบำรุงพระศาสนาได้อย่างเต็มที่

๔. ด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๒. เป็นภารกิจตาม พ.ร.บ.กระจายอำนาจฯ ๓. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ	๑. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าการเกษตรในพื้นที่ เน้นการจำหน่ายในพื้นที่เป็นหลัก ๒. การส่งต่อสินค้าสู่ตลาดภายนอกทำได้น้อย ๓. ส่วนใหญ่ไม่มีการประกันราคาสินค้าเกษตร ๔. ราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ ๕. เกษตรกรนิยมใช้สารเคมีทางการเกษตร ๖. รายได้จากการท่องเที่ยวยังไม่มากเท่าที่ควร
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. มีเส้นทางขนส่งผลผลิตทางการเกษตรครอบคลุมพื้นที่ ๒. ประชาชนประกอบอาชีพด้านการเกษตรเป็นหลัก ๓. พื้นที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การทำเกษตร ๔. มีกลุ่มวิสาหกิจชุมชนครอบคลุม ๘ หมู่บ้าน ๕. มีถนนลาดยางเชื่อมวัดโสมมิ่งคารามซึ่งเป็นสถานที่ประดิษฐานพระมหาธาตุเจดีย์โสมปัญโญศรีพนม ๖. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญ	๑. ต้นทุนการผลิตสินค้าการเกษตรสูง ๒. เกษตรกรไม่สามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรน้ำผิวดินและใต้ดินได้อย่างทั่วถึง ๓. เทคโนโลยีทางการเกษตรสมัยใหม่ราคาแพง ๔. รวมกลุ่มของเกษตรกรเป็นลักษณะการรวมกลุ่มแบบชั่วคราว แต่ดำเนินการแบบแยกกันทำแยกกันขายหรือต่างคนต่างทำ ๖. ไม่มีกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๒. เป็นภารกิจตาม พ.ร.บ.กระจายอำนาจฯ ๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญ	๑. ความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ๒. ความเจริญทางวัตถุ/ค่านิยมในสังคมปัจจุบัน ๓. ระบบจัดเก็บรายได้ยังไม่ได้มาตรฐาน ๔. อปท.ได้รับการจัดสรรเงินรายได้ตามรายหัวประชากร
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. ยาเสพติด -รัฐบาลให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหายาเสพติด ๒. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน -มีศูนย์ อปพร.ตำบลโคกสว่าง -มีจุดอำนวยความสะดวกตามเทศกาลต่าง ๆ -มีสายตรวจตำบล โดยผู้นำชุมชนร่วมกับปกครองอำเภอ ๓. การบริหารจัดการภาครัฐ -มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน -มีการปรับปรุงระบบบริการและการพัฒนาระบบจัดเก็บรายได้ของ อปท. -มีการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร	๑. มีการลักลอบเสพและจำหน่ายยาเสพติดในพื้นที่ ๒. การดูแลตรวจตราช่วงเวลากลางคืนในพื้นที่ไม่ทั่วถึง ๓. ระบบจัดเก็บรายได้อยู่ระหว่างการพัฒนา ๔. สำนักงานคับแคบทำให้ไม่สามารถจัดพื้นที่บริการประชาชนและหน่วยงานภายนอกให้ได้รับความสะดวกสบายได้เท่าที่ควร

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ
๓. ด้านเศรษฐกิจและความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม
๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขภาพ
๕. ด้านการบริหารงาน

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและประเพณี

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑ สำนักปลัด ๐๑
- ๒ กองคลัง ๐๔
- ๓ กองช่าง ๐๕
- ๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๐๘
- ๕ กองสวัสดิการสังคม ๑๑
- ๖ หน่วยตรวจสอบภายใน ๑๒

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง มีพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๒๐ อัตรา มีคนครองจำนวน ๑๖ อัตรา อัตราว่าง ๔ อัตรา พนักงานครูทั้งหมด จำนวน ๔ อัตรา มีคนครอง จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจทั้งหมด จำนวน ๑๒ อัตรา มีคนครอง จำนวน ๑๑ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปทั้งหมดจำนวน ๕ อัตรา มีคนครอง ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๑ อัตรา

ซึ่งอาจเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.หนองเทาใหญ่	๕	๑๖	๔	๑๙	

๔. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

๔.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่างได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างเดิม อบต.โคกสว่าง	โครงสร้างใหม่ อบต.โคกสว่าง
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนิติการ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานรักษาความสงบ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๙ งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๐ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนิติการ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานรักษาความสงบ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๙ งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๐ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๒. กองคลัง ๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานการเงินและบัญชี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานจัดหาพัสดุ ๒.๖ งานทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๗ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๘ งานบริหารสัญญา	๒. กองคลัง ๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานการเงินและบัญชี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานจัดหาพัสดุ ๒.๖ งานทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๗ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๘ งานบริหารสัญญา
๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมอาคาร ๓.๒ งานผังเมือง ๓.๓ งานการโยธา ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๖ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมอาคาร ๓.๒ งานผังเมือง ๓.๓ งานการโยธา ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๖ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานการศึกษาในระบบ ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๖ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๗ งานนิเทศการศึกษา	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานการศึกษาในระบบ ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๖ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๗ งานนิเทศการศึกษา
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการสังคม ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ๕.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๕.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการสังคม ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ๕.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๕.๕ งานส่งเสริมการเกษตร
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของบุคลากรที่จะดำเนินการในและ
 ของราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นภาระที่ค่อนข้างหนักกว่าปริมาณงานในองค์กรส่วนราชการที่มีรายได้เพื่อ
 ใช้จ่ายในโครงการที่จะจัดทำแผนงบประมาณได้ สาขานมัสการ จันทนพนาถ ในส่วนราชการนี้ จึงจะเหมาะสมกับการจัด
 ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
 โคกสว่างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยมีแผนการวิเคราะห์ตำแหน่งงานขึ้นที่ขึ้นอยู่กับผลในการ
 จัดทำอีก ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รวมไปถึงงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อำเภอป่าสัก จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง จำนวนคน	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จัดขึ้น ใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เงิน/บาท			หมายเหตุ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
		๑	๑	๑	๑	-	-	
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
สำนักปลัด อบต. (๓๓)								
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้าง								
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
กองคลัง (๑๔)								
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑	๑	๑	๑	-	-	-		

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังคน จำนวนคน	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพิทักษ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธา ป.ง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)								
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ป.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สพด.วัดโคกสว่างวราราม								
ผอ.สพด.วัดโคกสว่างวราราม	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สพด.วัดสามัคคีธรรม								
ผอ.สพด.วัดสามัคคีธรรม	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สพด.วัดจอมแจ้ง								
ผอ.สพด.วัดจอมแจ้ง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม จำนวนคน	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศพด.วัดศรีนวลบุรพาราม				-				1
ผอ.ศพด.วัดศรีนวลบุรพาราม	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเดิม
ครู ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.วัดวังทองธรรมนิการาม								
ผอ.ศพด.วัดวังทองธรรมนิการาม	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเดิม
ครู ขพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาคาตรวจสอบภายใน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	1
รวม	๔๑	-	-	-	๔	-	-	

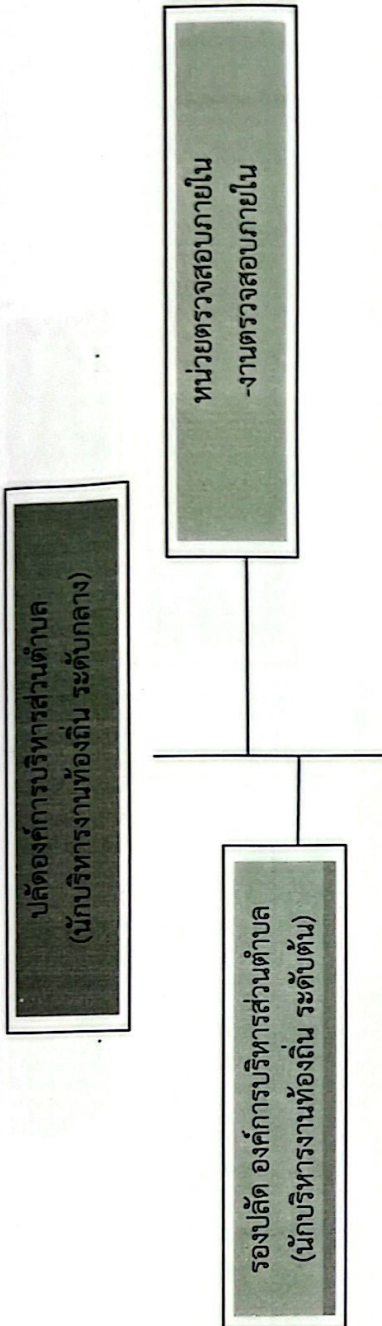
๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราส่วนที่หักจ่ายได้			อัตราหักเงิน		การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ	
				จำนวน (ค)	เงินเดือน (ด)	เงินประจำ ตำแหน่ง (ง)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๘๘,๑๒๐	๑๖๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๗๗๖,๐๔๐	๗๗๖,๐๔๐	๗๗๖,๐๔๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๕๘๐	๕๙๙,๑๒๐	๕๙๙,๑๒๐	๕๙๙,๑๒๐	
	ส่วนปลัด ๑๑																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๗๕,๕๖๐	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๙๖,๘๐๐	๕๙๖,๘๐๐	๕๙๖,๘๐๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๔๕๒,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๕๖๕,๖๘๐	๕๖๕,๖๘๐	๕๖๕,๖๘๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๒๒,๖๔๐	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๓๐๒,๒๘๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๖๐	๑๑,๒๖๐	๑๑,๒๖๐	๓๑๓,๕๔๐	๓๑๓,๕๔๐	๓๑๓,๕๔๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๒๔๙,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๘๘๐	๒๕๙,๘๘๐	๒๕๙,๘๘๐	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	งานใหม่
๙	นิติกร	ป.ก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	งานใหม่
	พนักงานจ้าง																		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๓๗๒,๒๘๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๓๗๙,๓๖๐	๓๗๙,๓๖๐	๓๗๙,๓๖๐	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๓๗๐,๔๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๑๖๐	๗,๔๐๐	๓๗๗,๒๘๐	๓๗๗,๒๘๐	๓๗๗,๒๘๐	
๑๒	ภารโรง	-	๑	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
๑๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
๑๔	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
	จนถึง ๑๔																		
๑๕	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๑	๓๖๖,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๕๐๒,๖๔๐	๕๐๒,๖๔๐	๕๐๒,๖๔๐	
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๔๒๖,๑๖๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๕๓๙,๓๖๐	๕๓๙,๓๖๐	๕๓๙,๓๖๐	
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑	๒๒๖,๐๘๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๓๓,๗๖๐	
๑๘	เจ้าพนักงานสถิติ	ป.ง./ชง.	๑	๒๘๗,๘๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๖,๕๒๐	๓๐๖,๕๒๐	๓๐๖,๕๒๐	งานใหม่
	พนักงานจ้าง																		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๓๓๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๓๘,๐๐๐	๓๓๘,๐๐๐	๓๓๘,๐๐๐	งานใหม่
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๓๘๐,๖๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๘๐,๖๐๐	๓๘๐,๖๐๐	๓๘๐,๖๐๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๓๗๑,๘๔๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๗๑,๘๔๐	๓๗๑,๘๔๐	๓๗๑,๘๔๐	
																๖,๖๐๗,๕๕๐	๖,๖๐๗,๕๕๐	๖,๖๐๗,๕๕๐	

ที่	ชื่อสถาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	เงินเดือน (ก)		เงินประจำตำแหน่ง (ข)		ในวาระแรก ๓ ปี จำนวน		เพิ่ม/ลด		ที่เพิ่มขึ้น (ม)		งบอุดหนุน
				จำนวน (คน)	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	
	สมท.วัดถิ่นบุญธรรม													
๓๙	ผอ.ศพด. วัดศรีบุญพรพาราม	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑๑	-	-	-	บ้านกร่าง
๔๐	ครู ปฏิบัติหน้าที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชก.	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	บ้านกร่าง
	สมท.วัดวังหนองหมิงนิมิตธรรม													
๔๑	ผอ.ศพด. วัดวังหนองหมิงนิมิตธรรม	-	๑	-	-	-	-	๑	๑๑	-	-	-	-	บ้านกร่าง
๔๒	ครู ปฏิบัติหน้าที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชพ.	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	บ้านกร่าง
	พนักงนสังฆ													
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (พักขณะ)	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม ๑๑													
๔๔	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นับบริหารงานส่วนกลาง)	ต้น	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐			๑	๑	-	-	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๕๖๙,๙๒๐
๔๕	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๒๔๓,๘๔๐				๑	๑	-	-	๓๑,๐๔๐	๓๑,๐๔๐	๒๗๔,๘๘๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน ๑๒													
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑	๒๔๙,๒๔๐				๑	๑	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๕๘,๐๐๐
(๔)	รวม													
(๕)	ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๓๓,๙๘๓,๗๕๐.- บาท													
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี													

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๓๓,๙๘๓,๗๕๐.- บาท
 ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จำนวน ๓๕,๔๖๒,๕๓๗.- บาท
 ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ จำนวน ๓๗,๒๔๖,๕๔๓.- บาท

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง



๑. สำนักปลัด	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองสวัสดิการสังคม
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนิติการ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานรักษาความสงบ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๙ งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๐ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานการเงินและบัญชี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานจัดหาพัสดุ ๒.๖ งานทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๗ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๘ งานบริหารสัญญา	๓.๑ งานควบคุมอาคาร ๓.๒ งานผังเมือง ๓.๓ งานการโยธา ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๖ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานการศึกษาในระบบ ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๖ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๗ งานนิเทศการศึกษา	๕.๑ งานสวัสดิการสังคม ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ๕.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๕.๕ งานส่งเสริมการเกษตร

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
นางสาวจิตติยา พลหาราช 19-3-00-1101-001

รองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
นางอัมพร ศรีหนองห้าง 19-3-00-1101-002

6. หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)
นางปณิตดา อินทะจักร์ 19-3-12-3205-001

1. สำนักปลัด	2. กองคลัง	3. กองช่าง	4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	5. กองสวัสดิการสังคม
<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการต้น) เลขที่ตำแหน่ง 19-3-01-2101-001 นางมณฑภัทร แสงระวี - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) เลขที่ตำแหน่ง 19-3-01-3103-001 นางใจติกาแก้ว พิลา - นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) เลขที่ตำแหน่ง 19-3-01-3102-001 จำเอกทัศน์ัย เนียมเงิน - เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) เลขที่ตำแหน่ง 19-3-01-4805-001 นายธนเสฎฐ์ วงษ์คำจันทร์ 	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานคลัง (อำนวยการต้น) เลขที่ตำแหน่ง 19-3-04-2101-001 นางสาววันทนี ศรีจันทร์ - นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) เลขที่ตำแหน่ง 19-3-04-3201-001 นางนิชาพร พรหมคนชื่อ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.) เลขที่ตำแหน่ง 19-3-04-3203-001 นางสาวศรณี ยะตะโคตร - เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 19-3-04-4203-001 	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานช่าง (อำนวยการ ต้น) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 19-3-05-2103-001 - นายช่างโยธา (ปง.) เลขที่ตำแหน่ง 19-3-05-4701-001 นายอัศวิน อินทรีย์ 	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการต้น) เลขที่ตำแหน่ง 19-3-08-2107-001 นายอนุวัฒน์ ศรีหนองห้าง - นักวิชาการศึกษา (ปก.) เลขที่ตำแหน่ง 19-3-08-3803-001 นายมงคล วงศ์แก้ว พนักงานครู - ครูชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง 19-3-08-6600-288 นางศุภานัน โศตรนุณี - ครูชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง 19-3-08-6600-289 นางภิรินันท์ เตชะเลิศ 	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยการต้น) เลขที่ตำแหน่ง 19-3-11-2105-001 นายอุดมการ มุ่งคุณ - นักพัฒนาชุมชน (ชก.) เลขที่ตำแหน่ง 19-3-11-3801-001 นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า

<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.) เลขที่ตำแหน่ง 19-3-01-4101-001 นางสาวกัญญาณี ปาปะ - นิติกร (ปก./ขก.) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 19-3-01-3105-001 - นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ขก.) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 19-3-01-3601-001 <p style="text-align: center;">พนักงานจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นายศิริโรจน์ โพธิ์สุวรรณ - พนักงานขับรถยนต์ นายเจษฎา พานันต์ - ภารโรง นายบุญเรือง สีทอง - คนงานทั่วไป นางอ้อยนภา กวานสูง - พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา นายธวัชชัย ศรีทองทั้ง 	<p style="text-align: center;">พนักงานจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวนิตยา สุนิกร - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นางสาวลัดดาพรรณ ภูมิลา 	<p style="text-align: center;">พนักงานจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า นายวงศ์ คำเพชรดี - ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ นายชาญฤทธิ์ มากจันทร์ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวณภัช คำเพชรดี - คนงานทั่วไป (กำหนดเพิ่ม) 	<p style="text-align: center;">พนักงานจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตรี เลขที่ตำแหน่ง 19-3-08-6600-290 นางกาญจนา วงศ์ศรีษา - ตรี เลขที่ตำแหน่ง 19-3-08-6600-291 นางสาวดารารพร โกพล <p style="text-align: center;">พนักงานจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นายอุทัยวัตร นามราช - ผู้ดูแลเด็ก (พักชม) -ผู้ดูแลเด็ก (พักชม) นางรจนา พรหมเมือง - นางรัตนา เทลากุล - นางสาวศิริญา ตอนนท์ - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) นางสาวนิกรทิพย์ ไตรราช
---	--	--	--

๓๓. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตัว	เงินเพิ่มสิ้นปี/เงินค่าชดเชยแทน	
๑	นางสาวศศิญา พลหาราช	ป.โท	๓๕-๓-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บพ.	กลาง	๓๕-๓-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บพ.	กลาง	๕๕๕,๑๒๐ (๕๕,๐๓๐x๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	๕๕๖,๑๒๐
๒	นางอัมพร ศรีหมองกัง	ป.โท	๓๕-๓-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บพ.	ต้น	๓๕-๓-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บพ.	ต้น	๕๕๕,๕๖๐ (๕๕,๕๖๐x๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๕,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๖,๕๖๐
สิ้นปีปลัด ๑๕														
๓	นางนงนภัทร แสงระวี	ป.โท	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	อพ.	ต้น	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	อพ.	ต้น	๕๕๖,๕๖๐ (๕๕,๖๓๐x๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๕,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๗,๕๖๐
๔	นางโชติกา แก้วพิลา	ป.โท	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๕๕๖,๒๒๐ (๕๖,๕๖๐x๑๒)	-	-	-
๕	จำเอกทัศน์ นียมเงิน	ป.โท	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๓๓๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	-
๖	นายธนาเชษฐ์ วงศ์คำจันทร์	ป.ตรี	๓๕-๓-๐๑-๔๖๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๓๕-๓-๐๑-๔๖๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๓๐๒,๒๕๐ (๒๕,๑๘๐x๑๒)	-	-	-
๗	นางสาวกัญญาณี ป่าปะ	ป.ตรี	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๕๕,๓๖๐ (๒๐,๓๕๐x๑๒)	-	-	-
๘	-	ป.ตรี	๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๖๐	-	-	ข้างขึ้น
๙	-	ป.ตรี	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๖๐	-	-	ข้างขึ้น

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าล่วงเวลา/เงินค่าชดเชย		
	พนักงานจ้าง														
๑๐	นายศิริโรจน์ โทธิ์สุวรรณ	ป.ตรี	-	ผน.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผน.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๖,๒๕๐	-	-	-		
๑๑	นายเจษฎา ทานันต์	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๓๐,๕๐๐	-	-	-		
๑๒	นายบุญเพ็ง สีทอง	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-		
๑๓	นางอ้อยมภา กวางสูง	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-		
๑๔	นายระวีชัย ศรีหนองห้าง	ปวส.	-	พนักงานรับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานรับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-		

กองคลัง ๐๕

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าล่วงเวลา/เงินค่าชดเชย	
๑๕	นางสาวกัญฉวี ศรีจันทร์	ป.ตรี	๑๕-๑-๐๔-๒๖๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อท	ต้น	๑๕-๑-๐๔-๒๖๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อท	ต้น	๒๒๖,๐๐๐ (๒๓,๐๐๐/๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๕,๕๐๐/๑๒)	-	๕๓๕,๐๐๐
๑๖	นางรัชชาพร พรหมเสนเชื้อ	ป.ตรี	๑๕-๑-๐๔-๒๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๑๕-๑-๐๔-๒๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๑๑๖,๓๖๐ (๑๔,๖๕๐/๑๒)	-	-	-
๑๗	นางสาวอุษณี อรรถนัตถ์	ป.ตรี	๑๕-๑-๐๔-๒๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก.	๑๕-๑-๐๔-๒๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./	๒๒๖,๐๕๐ (๑๕,๕๕๐/๑๒)	-	-	-
๑๘	-	ปวช./ปวส.	๑๕-๑-๐๔-๒๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง/ชง.	๑๕-๑-๐๔-๒๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง/ชง.	๒๒๗,๕๐๐	-	-	๖๖๕๖๖
๑๙	-	ปวช./ปวส.	-	ผน.เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	-	-	ผน.เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	-	๑๓๕,๐๐๐	-	-	๖๖๕๖๖
๒๐	นางสาวกมลดา สุทธิศรี	ป.ตรี	-	ผน.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผน.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๘๐,๖๐๐	-	-	-
๒๑	นางสาวอติลากรณ สุทธิสา	ป.ตรี	-	ผน.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผน.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๓๑,๕๕๐	-	-	-

กองช่าง ๐๕

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ	
๒๒	-	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อท.	ต้น	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม	
๒๓	นายอัศวิน อินทรีย์	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง.	๑๙-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง.	๑๕๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-		
พนักงานจ้าง															
๒๔	นายวงศ์ คำเพชรดี	ป.ตรี	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๖๙,๖๘๐	-	-		
๒๕	นายชาญยุทธ มาจันทร์	ป.ส.	-	ผช.นายช่างเขียนแบบ	-	-	-	ผช.นายช่างเขียนแบบ	-	-	๑๕๐,๑๒๐	-	-		
๒๖	นางสาวณภัช คำเพชรดี	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๘,๒๔๐	-	-		
๒๗	นายออมศรี วงศ์ญาพอ	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๐๘

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ	
๒๘	นายอนุวัฒน์ ศรีหนองท่ง	ป.โท	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผ.กองการศึกษา ฯ)	อท.	ต้น	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผ.กองการศึกษา ฯ)	อท.	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๕๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๐,๙๒๐	
๒๙	นายมงคล วงศ์แก้ว	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก.	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก.	๒๑๐,๘๕๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-		
พนักงานจ้าง															
๓๐	นายอุทัยวัชร นามราช	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๙,๕๐๐	-	-		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มขั้น/เงิน ค่าตอบแทน	หมายเหตุ	
๓๑	สพด.วัดโคกสว่างนาราม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๒	พนักงงานจ้าง นางรจนา พรหมเมือง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั้กษะ)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กมรจัดสรร
๓๓	สพด.วัดสามัคคีธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กมรจัดสรร
๓๔	นางกาญจนา วงศ์ศรีชา	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๕-๖๖๐๐-๒๕๐	ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ	-	-	-	๑๙-๓-๐๕-๖๖๐๐-๒๕๐	ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๕	สพด.วัดจอมแจ้ง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กมรจัดสรร
๓๖	นางศุภกานัน โศทรพรม	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๕-๖๖๐๐-๒๕๕	ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ	-	-	-	๑๙-๓-๐๕-๖๖๐๐-๒๕๕	ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๗	พนักงงานจ้าง นางรัตนา เทลากุล	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั้กษะ)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กมรจัดสรร
๓๘	นางสาวนิกรทิพย์ โคตรราช	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั้กษะ)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กมรจัดสรร
๓๙	สพด.วัดศรีนวลนาราม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๐	นางสาวดารพร โทพล	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๕-๖๖๐๐-๒๕๑	ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ	-	-	-	๑๙-๓-๐๕-๖๖๐๐-๒๕๑	ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ	-	-	-	-	-	กมรจัดสรร
๔๑	สพด.วัดวังทองธรรมนิกรวม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๒	นางกานันท์ เศษเสาศ	ป.โท	๑๙-๓-๐๕-๖๖๐๐-๒๕๔	ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	-	-	-	๑๙-๓-๐๕-๖๖๐๐-๒๕๔	ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๓	พนักงงานจ้าง นางสาวศิริญา ดอนนหल्ली	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั้กษะ)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กมรจัดสรร

กองสวัสดิการสังคม ๑๑

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน
๔๔	นายอุดมกร มุงคุณ	ป.โท	๑๙-๓-๑๑-๒๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	อท	ต้น	๑๙-๓-๑๑-๒๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	อท	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๗,๗๒๐
๔๕	นางสาวอุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า	ป.โท	๑๙-๓-๑๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๙-๓-๑๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๔๓,๕๔๐ (๒๐,๓๒๐x๑๒)	-	-	

หน่วยตรวจสอบภายใน ๑๒

๔๖	นางปนัดดา อินทะจักร์	ป.ตรี	๑๙-๓-๑๒-๓๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๙-๓-๑๒-๓๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๖๐x๑๒)	-	-	
----	----------------------	-------	------------------	------------------------	---------	---------	------------------	------------------------	---------	---------	------------------------	---	---	--

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อดทน เข้มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิด ผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่างทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชานั้นที่กรเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๕.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๕.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๕.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรมยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนการหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

- ๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้รับอนุญาตที่มา
- ๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ
- ๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีธรรมาภิบาล
- ๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ
- ๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือ กระทบสิทธิของบุคคลอื่น
- ๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้
- ๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น
- ๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิ และเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การ อันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่ กำหนด
- ๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบระเบียบ กฎหมาย
- ๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความ ระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ
- ๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้
- ๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุจริตเต็มกำลัง ความสามารถ
- ๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย
- ๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและ มาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด
- ๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลัง ความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
- ๘.๕ ละเว้นจากการกระทำที่งมงายที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่น โดยมีขอบ
- ๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติใน วิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี
- ๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้ หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน
- ๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือ ประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม อย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาคณะเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และ เป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงเหมาะสม ด้วย ความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุก ประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วย กฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะ ดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่ง เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดย พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตาม กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย

สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้

น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม

จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม

ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของ

ตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่

นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดย

ยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและ

สังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล

ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อเกิดตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย

มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่

การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วย

กฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนาพร้อมร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ไม่พึงระแวงหรือพิกลแยะ เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง หรืออาจเกิดผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติตามมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ว่าจะเป็นการกระทำที่บุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

ที่ ๒๕๕ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-พ.ศ. ๒๕๖๙)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลและที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๕๙ ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (แบบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๕

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ลง ณ วันที่ ๒๖ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายชัยณรงค์ โคตรราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมพิจารณาให้ความเห็นชอบ ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลและที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่างแล้ว จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายชัยณรงค์ โคตราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง