



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากล้า  
อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร





**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒**

**องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากล้า**  
**อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร**



# คำนำ

การวางแผนการใช้อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อการวางแผนด้านการบริหารอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาขับเคลื่อนตามภารกิจและนโยบายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสนองตอบความต้องการของประชาชนในพื้นที่และประเทศชาติมากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า  
อำเภอคำตาก้า จังหวัดสกลนคร



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า อำเภอคำตาก้า จังหวัดสกลนคร**

\*\*\*\*\*

**สารบัญ**

<b>เรื่อง</b>	<b>หน้า</b>
๑. หลักการและเหตุผล	๑-๒
๒. วัตถุประสงค์	
๒.๑ วัตถุประสงค์ ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕-๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗-๒๖
- การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า	
- สรุปผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis)	
- การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย	
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๖-๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘-๓๑
๘.๑ โครงสร้าง	
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒-๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕-๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑-๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗-๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๘

**ภาคผนวก**



## ๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือนค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นไปอย่างถูกต้อง ตามประกาศหลักเกณฑ์และตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

การบริหารอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นไปตามอำนาจ หน้าที่ และกฎหมายที่กำหนด ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้กำหนดแนวทางให้องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัด (ก.จังหวัด) คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง



วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นๆหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า ให้เหมาะสม

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้าสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ



๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ และขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายและผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลคำตาก้า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้าบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนขอบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลคำตาก้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมโดยคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ถ้ามีการกำหนดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นการกำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งนั้นเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องการมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานทางเทคนิคด้านช่างหรืองานบางบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริง เหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนที่จะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง





ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นโยบายในอนาคต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การกำหนดการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กร ในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

##### ๑. ด้านกายภาพ

##### ๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

สภาตำบลคำตาก้า ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๓ ตอนที่ ๙ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๓๙ มีผลบังคับใช้เมื่อพ้นกำหนดหกสิบวัน นับแต่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป



องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า ตั้งอยู่บ้านเลขที่ ๑๗๓ หมู่ที่ ๕ บ้านดงน้ำเย็น ตำบลคำตาก้า อำเภอคำตาก้า จังหวัดสกลนคร ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดสกลนคร อยู่ห่างจากจังหวัดสกลนคร เป็นระยะทางประมาณ ๑๐๙ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอคำตาก้าประมาณ ๓ กิโลเมตร มีพื้นที่ในเขต รับผิดชอบประมาณ ๘๔.๙๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๓,๐๘๒ ไร่ โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

- ทิศเหนือ                   จรดแม่น้ำสงคราม ติดต่อเขต อำเภอเซกาและอำเภอรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ
- ทิศตะวันออก           จรดเขตตำบลหนองบัวสิมและตำบลแพต อำเภอคำตาก้า จังหวัดสกลนคร
- ทิศใต้                     จรดเขตตำบลหนองแวง อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร
- ทิศตะวันตก           จรดเขตตำบลนาแต่ อำเภอคำตาก้า จังหวัดสกลนคร



**แผนที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า  
อำเภอคำตาก้า จังหวัดสกลนคร**

## ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

เป็นพื้นที่ราบสูง ดินปนทราย บางแห่งเป็นที่ราบลุ่ม น้ำท่วมถึง มีแม่น้ำสงครามไหลผ่านประชากรส่วนใหญ่ใช้ประโยชน์ในด้านการเกษตรกรรมการประมงน้ำจืด

## ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า จัดอยู่ในประเภทอากาศแบบฝนเมืองร้อนเฉพาะฤดูหรือแบบทุ่งหญ้าเมืองร้อน ในฤดูฝน (สมรสุมตะวันตกเฉียงใต้) จะมีอากาศชุ่มชื้นและมีฝนตกชุกตลอดฤดู แต่ในฤดูหนาว (มรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ) จะมีอากาศหนาวจัดและมีหมอกหนาในตอนเช้า ส่วนในฤดูร้อนอากาศจะร้อนจัดและแห้งแล้ง

## ๑.๔ ลักษณะของดิน

ดิน ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า เป็นดินที่มีความอุดมสมบูรณ์ต่ำ ดินส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทรายซึ่งมีโครงสร้างไม่คงทน เมื่อมีฝนตกทำให้เกิดการกัดกร่อนของผิวดินสูง เป็นเหตุให้ดินถูกน้ำชะล้างสารอาหารและสิ่งที่มีประโยชน์ต่งพืชไปหมด การปรับปรุงดินทำได้ค่อนข้างยาก เพราะการใส่ปุ๋ยเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ จะต้องดูแลเรื่องการชลประทาน และการจัดการบำรุงรักษาดินไปพร้อมๆกันด้วย ซึ่งในการใช้ประโยชน์ดินในพื้นที่ของอำเภอคำตาก้าจะใช้ในการทำการเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำไร่ ทำสวนและเลี้ยงสัตว์ ส่วนที่เหลือใช้เป็นที่อยู่อาศัย และเป็นที่รกร้างว่างเปล่า

## ๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

### แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ, ลำห้วย
- บึง, หนองและอื่นๆ

### แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย
- บ่อน้ำตื้น
- ประปาหมู่บ้าน
- สระน้ำ
- บ่อบาดาล
- ทำนบดิน

## ๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

สภาพเป็นป่าโปร่ง ปนไร่และป่าละม้าย ป่าไม้ เป็นป่าเบญจพรรณ และป่าโคกไม้ที่ขึ้น ได้แก่ เต็ง, รัง, พะวง แดง, ยาง, มะค่าโมง และประดู่ ปัจจุบันอยู่ในสภาพเสื่อมโทรมจากการบุกรุกเป็นพื้นที่ทำกินและที่อยู่อาศัยของราษฎร

## ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

### ๒.๑ เขตการปกครอง

การปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็น ๑๐ หมู่บ้าน เขตการปกครอง จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า มีจำนวนทั้งหมด ๑๐ หมู่บ้าน โดยมีกำนัน ๑ คน ผู้ใหญ่บ้าน ๙ คน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ฝ่ายปกครอง ๑๐ คน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ ๑๐ คน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒๐ คน ดังนี้

- หมู่ที่ ๒ บ้านโคกอุดม (บางส่วน)
- หมู่ที่ ๕ บ้านดงน้ำเย็น (บางส่วน)
- หมู่ที่ ๗ บ้านหนองเหมือดมียัง (เต็มหมู่บ้าน)



- หมู่ที่ ๘ บ้านวังเวิน (เต็มหมู่บ้าน)  
หมู่ที่ ๑๐ บ้านห้วยดินดำ (เต็มหมู่บ้าน)  
หมู่ที่ ๑๒ บ้านศรีดอกแก้ว (บางส่วน)  
หมู่ที่ ๑๓ บ้านผาศักดิ์ (เต็มหมู่บ้าน)  
หมู่ที่ ๑๔ บ้านแสนสุข (เต็มหมู่บ้าน)  
หมู่ที่ ๑๕ บ้านนาคำ (บางส่วน)  
หมู่ที่ ๑๖ บ้านฉางบัวพา (เต็มหมู่บ้าน)

## ๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน ๑๐ หมู่บ้าน จะมีผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ คน จะมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ ๒ คน ๑๐ หมู่บ้าน รวมเป็น ๒๐ คน

## ๓. ประชากร

### ๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๕,๑๖๗ คน แยกเป็นชาย ๒,๕๗๔ คน หญิง ๒,๕๙๓ คน จำนวนครัวเรือน ๒,๓๕๖ ครัวเรือน (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ๒๕๖๑)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	ประชากร ชาย	ประชากร หญิง	รวม
๒	บ้านโคกอุดม (บางส่วน)	๒๔๓	๒๖๑	๒๘๓	๕๔๔
๕	บ้านดงน้ำเย็น (บางส่วน)	๓๔๘	๒๖๘	๓๐๙	๕๗๗
๗	บ้านหนองเหมือดเมียง (เต็มหมู่บ้าน)	๑๓๑	๑๕๖	๑๗๑	๓๒๗
๘	บ้านวังเวิน (เต็มหมู่บ้าน)	๑๔๕	๒๑๓	๒๑๕	๔๒๘
๑๐	บ้านห้วยดินดำ (เต็มหมู่บ้าน)	๖๒	๑๐๑	๑๑๑	๒๑๒
๑๒	บ้านศรีดอกแก้ว (บางส่วน)	๑๓๓	๙๑	๗๓	๑๖๔
๑๓	บ้านผาศักดิ์ (เต็มหมู่บ้าน)	๓๗๐	๕๗๕	๕๑๔	๑,๐๘๙
๑๔	บ้านแสนสุข (เต็มหมู่บ้าน)	๕๙๒	๖๐๙	๖๔๒	๑,๒๕๑
๑๕	บ้านนาคำ (บางส่วน)	๙๔	๙๗	๗๖	๑๗๓
๑๖	บ้านฉางบัวพา (เต็มหมู่บ้าน)	๒๓๘	๒๐๓	๑๙๙	๔๐๒
รวม		๒,๓๕๖	๒,๕๗๔	๒,๕๙๓	๕,๑๖๗



หมู่	บ้าน	จำนวนประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า เปรียบเทียบย้อนหลัง ๓ ปี							
		พ.ศ. ๒๕๕๘		พ.ศ. ๒๕๕๙		พ.ศ. ๒๕๖๐		พ.ศ. ๒๕๖๑	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
๑	บ้านโคกอุดม	๒๗๓	๒๘๓	๒๖๙	๒๘๒	๒๖๔	๒๗๗	๒๖๑	๒๘๓
๒	บ้านดงน้ำเย็น	๒๗๘	๓๐๒	๒๘๐	๓๑๐	๒๘๓	๓๑๑	๒๖๘	๓๐๙
๓	บ้านหนองเหมือดเมียง	๑๕๒	๑๖๖	๑๕๐	๑๖๘	๑๕๒	๑๖๘	๑๕๖	๑๗๑
๔	บ้านวังเวิน	๒๐๔	๒๐๗	๑๙๗	๒๐๑	๒๐๖	๒๑๐	๒๑๓	๒๑๕
๕	บ้านห้วยดินดำ	๙๖	๑๐๒	๑๐๐	๑๐๗	๙๙	๑๑๐	๑๐๑	๑๑๑
๖	บ้านศรีดอกแก้ว	๘๔	๗๔	๘๔	๗๔	๙๑	๗๖	๙๑	๗๓
๗	บ้านผาศักดิ์	๕๗๙	๔๙๒	๕๘๔	๔๙๘	๕๗๗	๕๐๒	๕๗๕	๕๑๔
๘	บ้านแสนสุข	๖๐๘	๖๒๖	๖๑๗	๖๓๘	๖๒๐	๖๓๔	๖๐๙	๖๔๒
๙	บ้านนาคำ	๙๔	๖๙	๙๙	๗๗	๑๐๑	๗๗	๙๗	๗๖
๑๐	บ้านฉางบัวพา	๑๙๕	๑๙๔	๑๙๕	๑๙๒	๒๐๑	๑๙๖	๒๐๓	๑๙๙
รวม		๒,๕๖๓	๒,๕๑๕	๒,๕๗๕	๒,๕๕๗	๒,๕๙๔	๒,๕๖๑	๒,๕๗๔	๒,๕๙๓
		๕,๐๗๘		๕,๑๒๒		๕,๑๕๕		๕,๑๖๗	

### ๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

แยกตามช่วงอายุ	หญิง	ชาย	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๕๙๔	๕๘๘	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๑,๖๔๕	๑,๖๙๗	อายุ ๑๘ - ๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๓๕๔	๒๘๙	อายุ ๖๐ ปี ขึ้นไป
รวม	๒,๕๙๓	๒,๕๗๔	

### ๔. สภาพทางสังคม

#### ๔.๑ การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๔	แห่ง
๑. โรงเรียนอนุบาลคำตาก้า	จำนวนนักเรียนประมาณ	๒๐๐	คน
๒. โรงเรียนบ้านแสนสุขสามัคคี	จำนวนนักเรียนประมาณ	๑๑๙	คน
๓. โรงเรียนบ้านผาศักดิ์ทรัพย์เจริญ	จำนวนนักเรียนประมาณ	๗๕	คน
๔. โรงเรียนบ้านหนองเหมือดเมียง	จำนวนนักเรียนประมาณ	๑๓๕	คน



-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน		๔	แห่ง
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงแสนสุข	จำนวนนักเรียนประมาณ	๒๕	คน
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาศักดิ์	จำนวนนักเรียนประมาณ	๔๐	คน
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต. คำตากกล้า	จำนวนนักเรียนประมาณ	๓๐	คน
๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงน้ำเย็น	จำนวนนักเรียนประมาณ	๑๕	คน
-ห้องสมุดประชาชน	จำนวน	๑	แห่ง
-ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียน	จำนวน	๑	แห่ง

#### ๔.๒ สาธารณสุข

- สาธารณสุขอำเภอ	จำนวน	๑	แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน	จำนวน	๕	แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ	ร้อยละ	๑๐๐	

#### ๔.๓ อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้าไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน และทำลายทรัพย์สินของราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้าก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธีมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาคือจากข้อมูลที่สำรวจพบว่าการป้องกันอุบัติเหตุ อาชญากรรม วิธีการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้าในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ นั้นได้บรรจุโครงการติดตั้งกล้องวงจรปิด ในแผนพัฒนาท้องถิ่นปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือน ให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอคำสั่งจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

#### ๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในองค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรคำตากกล้าได้แจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้าทราบนั้นพบว่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้ามีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้ารายใหญ่ เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้าช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้าสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้าก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า ได้ดำเนินโครงการสำรวจข้อมูลพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อนำผลการสำรวจมาพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น



#### ๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

กองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า อำเภอคำตาก้า จังหวัดสกลนคร ได้ดำเนินการ การสำรวจข้อมูลด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ระดับท้องถิ่น ในปี ๒๕๖๐ โดยการสำรวจข้อมูล ด้านการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ระดับท้องถิ่น (อปท.๑) มีการจัดสรรเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพผู้พิการ และเบี้ยผู้ป่วยเอดส์ ดังนี้

##### ตาราง แสดงยอดจัดสรรเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ช่วงอายุ	วงเงิน (บาท)	จำนวน (คน)
๖๐-๖๙	๖๐๐	๓๙๕
๗๐-๗๙	๗๐๐	๑๖๙
๘๐-๘๙	๘๐๐	๔๕
๙๐ ขึ้นไป	๑,๐๐๐	๓
<b>รวม</b>		<b>๕๓๓</b>

##### ตาราง แสดงยอดจัดสรรเบี้ยยังชีพผู้พิการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

จำนวน (คน)	วงเงิน (บาท)
๑๔๓	๘๐๐

##### ตาราง แสดงยอดจัดสรรเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

จำนวน (คน)	วงเงิน (บาท)
๑๑	๕๐๐

#### ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

##### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

- |                            |       |   |     |
|----------------------------|-------|---|-----|
| - ถนนลาดยางระหว่างหมู่บ้าน | จำนวน | ๔ | สาย |
| - ถนนลูกรังระหว่างหมู่บ้าน | จำนวน | ๗ | สาย |

##### ๕.๒ การไฟฟ้า

- |                                |       |       |           |
|--------------------------------|-------|-------|-----------|
| - จำนวนหมู่บ้านที่ไฟฟ้าเข้าถึง | จำนวน | ๑๐    | แห่ง      |
| - จำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า    | จำนวน | ๑,๕๑๐ | ครัวเรือน |

##### ๕.๓ การประปา

- |                       |       |    |          |
|-----------------------|-------|----|----------|
| - มีระบบประปาหมู่บ้าน | จำนวน | ๑๐ | หมู่บ้าน |
|-----------------------|-------|----|----------|

##### ๕.๔ โทรศัพท์

- |   |       |    |     |
|---|-------|----|-----|
| - ปัจจุบันทุกหมู่บ้าน ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่เป็นส่วนใหญ่ |       |    |     |
| - โทรศัพท์สาธารณะ                                       | จำนวน | ๒  | จุด |
| - ระบบเสียงตามสาย                                       | จำนวน | ๑๐ | จุด |



### ๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข	จำนวน	๑	แห่ง
- สถานีโทรคมนาคมอื่นๆ	จำนวน	๑	แห่ง

## ๖. ระบบเศรษฐกิจ

### ๖.๑ การเกษตร

การประกอบอาชีพของประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้าส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๐ ประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม เช่น ทำไร่ ทำนา ทำสวน และการประมงน้ำจืด ส่วนที่เหลือประกอบอาชีพค้าขาย รับจ้างทั่วไป และมีการอพยพแรงงานไปรับจ้างท้องถิ่นอื่นในตัวเมืองใหญ่ๆ พืชเศรษฐกิจที่ทำรายได้แก่ประชาชนในพื้นที่ คือ ข้าวเหนียว ข้าวเจ้า รายได้เฉลี่ยของประชากร ๑๔,๔๗๐.- บาท ต่อปี

### ๖.๒ การประมง

- ตำบลคำตาก้า มีการประมงคือบ่อเลี้ยงปลาในกระชัง ตั้งอยู่ที่
- หมู่ที่ ๗ บ้านหนองเหมือดเมียงตำบลคำตาก้า อำเภอคำตาก้า จังหวัดสกลนคร
- หมู่ที่ ๘ บ้านวังเวินตำบลคำตาก้า อำเภอคำตาก้า จังหวัดสกลนคร
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านห้วยดินดำ ตำบลคำตาก้า อำเภอคำตาก้า จังหวัดสกลนคร

### ๖.๓ การปศุสัตว์

- ตำบลคำตาก้า มีการปศุสัตว์คือ การเลี้ยงโคและการเลี้ยงสุกรในทุกหมู่บ้านของตำบลคำตาก้า

### ๖.๔ การบริการ

- ปั้มน้ำมันขนาดใหญ่	จำนวน	๓	แห่ง
- ปั้มน้ำมันขนาดเล็ก	จำนวน	๕	แห่ง
- ปั้มน้ำมันแก๊ส	จำนวน	๑	แห่ง
- โรงสี	จำนวน	๑๕	แห่ง
- ร้านขายของชำ	จำนวน	๒๕	แห่ง
- ร้านซ่อมรถยนต์	จำนวน	๓	แห่ง
- ร้านทอง	จำนวน	๓	แห่ง
- ร้านซ่อมวิทยุ โทรทัศน์	จำนวน	๓	แห่ง
- ร้านค้าส่ง	จำนวน	๓	แห่ง
- ร้านตัดผม,เสริมสวย	จำนวน	๑๐	แห่ง
- ร้านอาหาร	จำนวน	๑๒	แห่ง
- ร้านจำหน่ายวัสดุ-อุปกรณ์ก่อสร้าง	จำนวน	๕	แห่ง
- ร้านจำหน่ายวัสดุ-อุปกรณ์การเกษตร	จำนวน	๓	แห่ง
- ร้านขายรถยนต์	จำนวน	๑	แห่ง
- ร้านจำหน่ายอุปกรณ์การศึกษา	จำนวน	๑	แห่ง

### ๖.๕ การท่องเที่ยว

- มีแหล่งท่องเที่ยวบ้านผาศักดิ์ ม.๑๓
- มีแม่น้ำสงครามไหลผ่านตลอดหลายหมู่บ้าน ได้แก่ บ้านวังเวิน บ้านหนองเหมือดเมียง บ้านห้วยดินดำ บ้านผาศักดิ์
- มีแหล่งน้ำธรรมชาติจำนวนมาก





- มีทรัพยากรป่าไม้จำนวนมาก
- มีเส้นทางคมนาคมที่สามารถเชื่อมต่อกับท้องถิ่นได้อย่างสะดวกสบาย
- มีประเพณี ได้แก่ ประเพณีสงกรานต์, งานบุญแห่เทียนพรรษา, งานบุญบั้งไฟ, งานบุญประเพณีบุญ

เดือนสาม

### ๖.๖ อุตสาหกรรม

- ตำบลคำตากกล้า ไม่มีอุตสาหกรรมในพื้นที่

### ๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- |                                  |    |       |
|----------------------------------|----|-------|
| - กลุ่มอาชีพและแปรรูปสินค้าเกษตร | ๒๙ | กลุ่ม |
| - กลุ่มเกษตรผสมผสาน              | ๑๘ | กลุ่ม |
| - กลุ่มร้านค้า, ตลาดนัดสินค้า    | ๖  | กลุ่ม |
| - กลุ่มผู้บริโภค                 | ๑๖ | กลุ่ม |

### ๖.๘ แรงงาน

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้าส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๐ ประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม เช่น ทำไร่ ทำนา ทำสวน และการประมงน้ำจืด ส่วนที่เหลือประกอบอาชีพค้าขาย รับจ้างทั่วไป

## ๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

### ๗.๑ การนับถือศาสนา

- ประชาชนส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ มีวัดจำนวน ๗ แห่ง สำนักสงฆ์ ๗ แห่ง มีพระจำพรรษาครบทุกวัด

### ๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- มีประเพณี ได้แก่ ประเพณีสงกรานต์ งานบุญแห่เทียนพรรษา งานบุญบั้งไฟ งานบุญประเพณีบุญเดือนสาม

### ๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

- วัฒนธรรมการพูด ภาษาถิ่น คือ ภาษาภูไท

### ๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- ผ้าย้อมคราม, ผลิตภัณฑ์จักสาน, ผ้าขาวม้า

## ๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

### ๘.๑ น้ำ

#### - แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ, ลำห้วย	จำนวน	๒๔	สาย
- บึง, หนองและอื่น ๆ	จำนวน	๙	แห่ง

#### - แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย	จำนวน	๒๐	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๒๔	แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน	จำนวน	๑๑	แห่ง
- สระน้ำ	จำนวน	๗	แห่ง
- บ่อบาดาล	จำนวน	๔๐	แห่ง
- ทานบดิน	จำนวน	๑	แห่ง



## ๘.๒ ป่าไม้

- สภาพเป็นป่าโปร่ง ปนไร่นาและป่าละเมาะ ป่าไม้ เป็นป่าเบญจพรรณ และป่าโคกไม้ยืนต้น ได้แก่ เต็ง , รัง , พะวง , แดง ยาง, มะค่าโมง และประดู่ ปัจจุบันอยู่ในสภาพเสื่อมโทรมจากการบุกรุกเป็นพื้นที่ทำกิน และที่อยู่อาศัย ของราษฎร

## ๘.๓ ภูเขา

- ในพื้นที่ไม่มีภูเขา

## ๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ

- มีแหล่งท่องเที่ยวบ้านผาศักดิ์ ม. ๑๓
- มีแม่น้ำสงครามไหลผ่านตลอดหลายหมู่บ้าน ได้แก่ บ้านวังเวิน บ้านหนองเหมือดเมียง บ้านห้วยดินดำ บ้านผาศักดิ์
- มีแหล่งน้ำธรรมชาติจำนวนมาก
- มีพื้นที่ในการเกษตรกรรมเหมาะแก่การเพาะปลูก
- มีทรัพยากรป่าไม้จำนวนมาก

องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง แต่มีพื้นที่ให้บริการ ประมาณ ๘๔.๙๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๓,๐๘๒ ไร่ โดยสภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่เกษตรกรรม การปฏิบัติงาน การให้บริการสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อันเป็นอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จากสภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้าพบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

## สภาพปัญหาของพื้นที่

### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก สภาพถนนส่วนใหญ่เป็นหินลูกรัง ในช่วงฤดูร้อน ถนนเป็นฝุ่นละออง ในฤดูฝน ถนนเป็นหลุมเป็นบ่ น้ำท่วมขัง
- ๒) ปัญหาน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน และขาดแคลนน้ำในฤดูร้อน
- ๓) ระบบไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง
- ๔) ระบบไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไม่ทั่วถึง
- ๕) ระบบประปาส่วนภูมิภาคและประปาหมู่บ้านไม่ทั่วถึง
- ๖) ประสบปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ถนนคับแคบไม่มีไหล่ทาง ไม่มีทางระบายน้ำไฟฟ้าสาธารณะขัดข้องบ่อย

### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ประชาชนว่างงาน แรงงานไร้ฝีมือ บุคคลที่จบการศึกษามุ่งเข้าทำงานในเมือง
- ๒) ขาดการรวมกลุ่มในเชิงการผลิตและกำหนดราคาในการขายผลผลิต
- ๓) ขาดแคลนเงินทุนและเกษตรกรมีหนี้สิน
- ๔) ขาดการสนับสนุนให้เกษตรกรประกอบอาชีพเสริม
- ๕) การผลิตภาคการเกษตรไม่สามารถพึ่งตนเองได้



#### ๔.๓ ด้านสังคม

- ๑) เยาวชนมีพฤติกรรมเสี่ยง ขาดภูมิคุ้มกันในการใช้ชีวิตในสังคมที่ดี
- ๒) หน่วยย่อยของสังคม ครอบครัว ขาดการพัฒนาให้เป็นหน่วยที่เข้มแข็ง อบอุ่น
- ๓) ประชาชนวัยทำงานซึ่งเป็นปัญญาชนต้องออกไปทำงาน ทำให้การมีส่วนร่วมในสังคมค่อนข้างน้อย
- ๔) ขาดความสามัคคีในกลุ่ม องค์กรประชาชน
- ๕) พื้นที่อยู่ใกล้ชุมชนเมือง เส้นทางสัญจรติดต่อกับตำบลอื่นๆและเขตเทศบาล ประชาชนในชุมชนต้องเฝ้าระวังปัญหาความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน และการลักขโมย รวมถึงการเข้าถึงแหล่งมั่วสุมสิ่งเสพติดของเยาวชนได้ง่ายและสะดวก
- ๖) สิ่งอำนวยความสะดวกในการเล่นกีฬาและออกกำลังกายยังมีน้อย ที่มีก็สภาพไม่พร้อมไม่ปลอดภัยในการใช้งาน
- ๗) มีเด็กแรกเกิดที่พ่อแม่อายุน้อยจึงประสบปัญหาด้านคุณภาพชีวิต

#### ๔.๔ ด้านการพัฒนาการเมือง และการบริหารจัดการ

- ๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลมีรายได้น้อยมีผลต่อการบริหารจัดการด้านงบประมาณ โครงสร้างองค์กร ทรัพยากรบุคคล และเครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนาและการให้บริการประชาชน
- ๒) เงินงบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ
- ๓) การมีส่วนร่วมของประชาชนมีน้อยโดยเฉพาะวัยทำงาน และไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมหรือเสนอความเห็นในการบริหารจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบล

#### ๔.๕ ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ผู้สูงอายุขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพของตนเอง
- ๒) ขาดระบบการบริหารจัดการด้านขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ดี
- ๓) ปัญหาสิ่งแวดล้อมในบ้านเรือนและชุมชน/ตลาด
- ๔) ยังมีการบุกรุกที่สาธารณะเพื่อการเพาะปลูก
- ๕) ขาดความร่วมมือจากประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ ใช้ทรัพยากรธรรมชาติไม่คุ้มค่า

#### ๔.๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม และจารีตประเพณีอันดีงามของ

- ๑) ศิลปะ วัฒนธรรม และจารีตประเพณีท้องถิ่นขาดการอนุรักษ์ โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนมีความสนใจในวัฒนธรรมประเพณีและวันสำคัญต่างๆ
- ๒) ด้วยสภาพปัญหาด้านเศรษฐกิจจึงส่งผลทำให้ผู้ปกครองหรือประชาชนในพื้นที่ไม่ค่อยมีเวลาจัดกิจกรรม เข้าร่วมกิจกรรม หรือแม้แต่ปลูกฝังให้ความรู้วิชาการด้านให้แก่เด็ก และเยาวชน

### ความต้องการของประชาชน

#### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) จัดการคมนาคม ขนส่งให้สะดวก ไม่ให้มีสภาพเป็นหินลูกรัง เพื่อไม่ให้ในช่วงฤดูร้อน ถนนเป็นฝุ่นละออง ในฤดูฝน ถนนเป็นหลุมเป็นบ่ น้ำท่วมขัง
- ๒) แก้ไขปัญหาน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน และขาดแคลนน้ำในฤดูร้อน
- ๓) ปรับปรุงซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง
- ๔) จัดการระบบไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึง
- ๕) จัดการระบบประปาส่วนภูมิภาคและประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง
- ๖) ปรับปรุงแก้ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ถนนคืบแคบให้มีไหล่ทาง มีทางระบาย มีน้ำไฟฟ้าสาธารณะใช้สะดวกสบายไม่ขัดข้อง



#### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ส่งเสริมด้านอาชีพในพื้นที่ให้เพิ่มมากขึ้นลดประชาชนว่างงาน แรงงานไร้ฝีมือ ไม่ให้บุคคลที่จบการศึกษามุ่งเข้าทำงานในเมือง
- ๒) จัดให้มีการรวมกลุ่มในเชิงการผลิตและกำหนดราคาในการขายผลผลิต
- ๓) ส่งเสริมหาช่องทางในด้านเงินทุนและหาทางช่วยเหลือหนี้สินเกษตรกร
- ๔) สนับสนุนให้เกษตรกรประกอบอาชีพเสริม
- ๕) สนับสนุนการผลิตภาคการเกษตรให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ลดการพึ่งพิงลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือนที่ไม่จำเป็น

#### ๔.๓ ด้านสังคม

- ๑) จัดฝึกอบรมให้ความรู้ทั้งเยาวชนและผู้ปกครองที่อยู่ในวัยที่มีพฤติกรรมเสี่ยง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในการใช้ชีวิตในสังคมที่ดี
- ๒) ให้ความรู้หน่วยย่อยของสังคม คือครอบครัว เพื่อการพัฒนาให้เป็นหน่วยที่เข้มแข็ง อบอุ่น
- ๓) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในการให้ประชาชนในพื้นที่ทั้งวัยทำงานซึ่งเป็นปัญหาชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและมีส่วนร่วมในสังคมให้มากขึ้น เพื่อสร้างความรักความสามัคคีรักในบ้านเกิดและชุมชนให้มากขึ้น
- ๔) พื้นที่อยู่ใกล้ชุมชนเมือง เส้นทางสัญจรติดต่อบ้านอื่นๆ และเขตเทศบาล ประชาชนในชุมชนต้องมีความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน และการลักขโมย จัดระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่และทางไกลยาเสพติด
- ๕) ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการเล่นกีฬาและออกกำลังกายให้เพียงพอ มีกีฬาไม่พร้อมใช้งานและมีความปลอดภัยเมื่อเข้าใช้บริการ
- ๖) ให้ความรู้กับเด็กและเยาวชนในการดำรงชีวิตเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการเป็นพ่อแม่อายุน้อยจะนำไปสู่การเกิดประสพปัญหาด้านคุณภาพชีวิตทั้งพ่อแม่และเด็กที่เกิดมา

#### ๔.๔ ด้านการพัฒนาการเมือง และการบริหารจัดการ

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลดูแลการบริหารจัดการด้านงบประมาณ โครงสร้างองค์กร ทรัพยากรบุคคล และเครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนาและการให้บริการประชาชนให้เพียงพอสมดุลงับการบริหารงานเพื่อแก้ไขปัญหาให้ประชาชน โดยเฉพาะกรณีเร่งด่วนและเดือดร้อนที่สุดเป็นอันดับแรก
- ๒) ดูแลเงินงบประมาณให้เพียงพอในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และเสนอความเห็นในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### ๔.๕ ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ส่งเสริมอบรมให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุในการดูแลรักษาสุขภาพตนเอง
- ๒) จัดการระบบการบริหารจัดการด้านขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ดีให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรม
- ๓) แก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมในบ้านเรือนและชุมชน/ตลาด
- ๔) ส่งเสริมให้มีการปลูกป่าส่งเสริมงานอาชีพเพื่อลดปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะในทุกด้าน
- ๕) ประชาสัมพันธ์ อนุรักษ์ส่งเสริมทำกิจกรรมด้านความร่วมมือจากประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รักผืนป่าในพื้นที่ไว้ให้เป็นป่าชุมชน สืบทอดถึงรุ่นลูกหลาน

#### ๔.๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม และจารีตประเพณีอันดีงามของ

- ๑) ส่งเสริมสนับสนุนศิลปะ วัฒนธรรม และจารีตประเพณีท้องถิ่นชาดการอนุรักษ์ โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนมีความสนใจในวัฒนธรรมประเพณีและวันสำคัญต่างๆ ให้ประชาชนมีความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมพื้นถิ่นของตน



๒) ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจให้ดีขึ้นเพื่อแก้ปัญหาครอบครัวให้มีเวลาจัดกิจกรรมเข้าร่วมกิจกรรม และปลูกฝังให้ความรู้วิชาการ และวัฒนธรรมที่ดีให้กับเด็ก และเยาวชน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านที่ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและ การก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

#### มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))



- (๔) การรณรงค์ป้องกันปราบปรามยาเสพติด
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**  
**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**  
**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**  
**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

**การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้วยเทคนิค SWOT Analysis ดังนี้**

**การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S)**

๑. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย
๒. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
๓. มีรายได้บางประเภทที่สามารถจัดเก็บเองได้
๔. มีประเพณีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นและแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ

**การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)**

๑. มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งตำบลทำให้การจัดสรรงบประมาณพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน
๒. เฟอร์นิเจอร์พื้นผิวจราจรลาดยางและคอนกรีตมีไม่เพียงพอ
๓. โครงสร้างพื้นฐานยังไม่สัมพันธ์กับการเจริญเติบโตของเมือง
๔. ระบบการทำงานมีขั้นตอนมาก ทำให้งานล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์
๕. งบประมาณที่มีในการดำเนินโครงการไม่เพียงพอกับโครงการที่ชาวบ้านต้องการจึงไม่สามารถดำเนินโครงการให้ตรงกับความต้องการของชาวบ้านเท่าที่ควร เช่น การขยายเขตไฟฟ้าภายในหมู่บ้าน

**การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O)**

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สามารถรองรับภารกิจต่อการให้บริการของตำบลมากขึ้น



๒. ประชาชนให้ความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
๓. ประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากล้า มีหลายคนเฝ้า ทำให้วัฒนธรรมที่หลากหลาย จึงเป็นแหล่งความรู้ของผู้สนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรม ประเพณีของชนเผ่าต่าง ๆ เช่น ประเพณีฮีตสิบสองครองสิบสี่

#### การวิเคราะห์อุปสรรค (Threat = T)

๑. วัฒนธรรมต่างชาติที่หลั่งไหลเข้ามาด้วยความเป็นโลกาภิวัตน์เป็นที่นิยมชมชอบของเด็กและเยาวชน ซึ่งขัดแย้งกับวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
๒. ฝ่ายการเมืองที่มีบทบาทในพื้นที่เปลี่ยนแปลงโครงการ การใช้งบประมาณ ทำให้โครงการที่กำหนดไว้แล้วไม่สามารถดำเนินการได้เท่าที่ควร
๓. แร่งงานในพื้นที่มีการเคลื่อนย้ายออกนอกจังหวัด ทำให้ขาดแคลนแรงงานภาคเกษตรกรรม
๔. ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงมีราคาสูง ทำให้ต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรกรรมมีราคาสูงขึ้นไปด้วย
๕. ภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นทุกปีในบางพื้นที่ ทำให้เกษตรกรในพื้นที่ดังกล่าวได้รับความเสียหาย

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตากล้า นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ตำบลคำตากล้า **“คำตากล้าเมืองน่าอยู่ ควบคู่การพัฒนา สนับสนุนการศึกษา รักษาวัฒนธรรม กิจกรรมประชาร่วม”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในชุมชน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อตำบลคำตากล้าน่าอยู่ องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากล้า ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดสกลนคร ตามลำดับดังนี้

#### **ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร**

วิสัยทัศน์ **“สกลนครน่าอยู่ มุ่งสู่นวัตกรรม รองรับ AEC ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง”**

##### **พันธกิจ**

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานทางบก ทางน้ำ และไฟฟ้า
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต และพัฒนาการศึกษาของประชาชน
- ๓) ส่งเสริมและเสริมสร้างการจัดระเบียบชุมชน สังคมและความสงบเรียบร้อย
- ๔) ส่งเสริมและเสริมสร้างการค้า การลงทุน พาณิชยกรรม เกษตรกรรม
- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖) ส่งเสริมและเสริมสร้างการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗) พัฒนาท้องถิ่นร่วมองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น
- ๘) เสริมสร้างความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

##### **เป้าประสงค์**

- ๑) ประชาชนได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน อุบโภค และบริโภคอย่างทั่วถึง
- ๒) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๓) ชุมชนและสังคมมีความสงบเรียบร้อย



- ๔) การค้า การลงทุน พาณิชยกรรม และเกษตรกรรม ได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ
- ๕) ส่งเสริมการท่องเที่ยว เผยแพร่ประเพณี และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอย่างทั่วถึง
- ๖) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูอย่างยั่งยืนครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๗) ประชาชนได้รับการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพอย่างทั่วถึง
- ๘) ประชาชนรู้จักสามัคคี และประเทศชาติมั่นคง

**ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ และ ๑๙ กลยุทธ์ ดังนี้**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการผลิตสินค้าเกษตรให้ปลอดภัยและได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาเกษตรกรรมและองค์กรให้มีความเข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาเพิ่มมูลค่าสินค้าเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการตลาดสินค้าเกษตรและเชื่อมโยงเครือข่าย

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว**

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่เศรษฐกิจ สร้างสรรค์

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมอาชีพ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน**

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาจัดระบบการศึกษาให้ทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการสุขภาพอย่างทั่วถึง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพลังงานแบบบูรณาการ**

**อย่างสมดุลและยั่งยืน**

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนสร้างจิตสำนึกและความตระหนัก การจัดการการอนุรักษ์ และฟื้นฟูแหล่งทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๓ การสาธิตและส่งเสริมด้านพลังงาน และพลังงานทดแทน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง**

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาองค์กรและบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเมืองการปกครอง

กลยุทธ์ที่ ๕ กำหนดหลักสูตรการศึกษาเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยอันมี

พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในสถานศึกษาและประชาชนทั่วไป

กลยุทธ์ที่ ๖ เสริมสร้างความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

**ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า อำเภอคำตาก้า จังหวัดสกลนคร (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)**

## ๒.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

**"คำตาก้าเมืองน่าอยู่ ควบคู่การพัฒนา สนับสนุนการศึกษา รักษาวัฒนธรรม กิจกรรมประชาร่วม"**





## ๒.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า มีทั้งหมด ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	ชื่อยุทธศาสตร์
๑	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและการคมนาคม
๒	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและทรัพยากรมนุษย์
๔	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๕	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและการเรียนรู้
๖	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนาและวัฒนธรรม
๗	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารการจัดการที่ดี

## ๒.๓ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า มุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบายมากยิ่งขึ้นจึงได้กำหนดเป้าประสงค์เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ บรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด ดังนี้

- ๑.ระบบการคมนาคมขนส่ง มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๒.เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพ ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
- ๓.การพัฒนาคุณภาพชีวิตการจัดการด้านสวัสดิการสังคม การศึกษา กีฬา นันทนาการและสาธารณสุข มีประสิทธิภาพประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.การบริหารงานและการปฏิบัติงานของ อบต.มีประสิทธิภาพส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและการร่วมมือทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๕.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษา ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟู

## ๒.๔ ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและการคมนาคม	๑.ร้อยละของถนนที่ได้มาตรฐาน ๒.ร้อยละของประชาชนที่เดินทางสะดวก ๓.ร้อยละของอุบัติเหตุลดลง ๔.ร้อยละของครัวเรือนมีน้ำสำหรับ อุปโภค - บริโภค ๕.ร้อยละของจำนวนสิ่งปลูกสร้าง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.จำนวนครั้งในการรณรงค์สร้างจิตสำนึกความตระหนักในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ๒.จำนวนกิจกรรมในการจัดการขยะ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและทรัพยากรมนุษย์	๑.ร้อยละของประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงปราศจากโรคต่างๆ ๒.ร้อยละของจำนวนผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ได้รับความดูแลช่วยเหลืออย่างถ้วนหน้า ๓.ร้อยละของการเกิดโรคติดต่อปราศจากในพื้นที่
๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑.จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมอาชีพ ๒.จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการฝึกอาชีพ ๓.ร้อยละของประชาชนที่พึงพอใจ



๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและการเรียนรู้	๑. ร้อยละช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เพิ่มมากขึ้น ๒. ร้อยละจำนวน อปพร.การรักษาความสงบในพื้นที่มีเพียงพอ ๓. ร้อยละจำนวนนักเรียนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า ๔. ร้อยละจำนวนนักเรียนได้รับการศึกษาตามการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนาและวัฒนธรรม	๑. ร้อยละจำนวนประชาชนที่รู้จักประเพณีต่าง ๆ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจในการจัดงานประเพณีต่างๆ
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารการจััดการที่ดี	๑. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาตนเอง ๒. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานในการพัฒนาท้องถิ่น ๓. ร้อยละของรายได้เพิ่มขึ้น ๔. ร้อยละของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรและการให้บริการ

## ๒.๕ ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและการคมนาคม	ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ ก่อสร้างที่สาธารณประโยชน์การพัฒนาปรับปรุงระบบไฟฟ้า พัฒนาปรับปรุงระบบประปาพัฒนาปรับปรุงระบบโทรศัพท์
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพัฒนาแหล่งน้ำบำบัดและจัดการขยะมูลสัตว์
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและทรัพยากรมนุษย์	พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการบริการสาธารณสุขของประชาชนในพื้นที่
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	เป็นการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน เช่น ๑. ฝึกอบรมอาชีพให้แก่ประชาชน ๒. จัดหาอาชีพให้แก่ผู้มีรายได้น้อย ๓. จัดตั้งตลาดกลางในการจำหน่ายสินค้า ๔. จัดตั้งกองทุนเพื่อประกอบอาชีพ ๕. ก่อสร้างร้านค้าชุมชน ๖. สนับสนุนการแปรรูปผลิตภัณฑ์ ๗. ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ๘. ส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ ๙. ฝึกอบรมความรู้เทคโนโลยีด้านการเกษตร
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและการเรียนรู้	๑. เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยให้แก่ประชาชน ๒. ส่งเสริมการพัฒนาสถาบันการศึกษา ๓. สนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชนให้ความร่วมมืออยู่เสมอ



๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนาและวัฒนธรรม	การส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น เช่น ๑. บำรุงรักษาศาสนา ๒. ส่งเสริมและอุดหนุนงานประเพณีต่างๆ
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าหมาย
๗.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารการจัดการที่ดี	<b>๑. จัดทรวิสตฺครุภณท์ในการบริการประชาชน</b> ๑.๑ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ ๑.๒ โครงการจัดทำจัดซื้อวัสดุและครุภณท์ของหน่วยงาน ๑.๓ โครงการฝึกอบรมบุคลากร ๑.๔ โครงการศึกษาดูงาน ๑.๕ โครงการจัดซื้อรถดับเพลิง/รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์ <b>๒. สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย</b> ๒.๑ จัดเวทีประชาคมและสนับสนุนการเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตย ๒.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ๒๖. กลยุทธ์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตำบลคำตากกล้า จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการวางบทบาทการพัฒนาตำบลคำตากกล้าในอนาคตอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน รวมทั้งสอดคล้องกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้น จึงได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

๑. การพัฒนาด้านสาธารณสุขปีภคและการคมนาคม
๒. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและทรัพยากรมนุษย์
๔. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๕. การพัฒนาด้านการศึกษาและการเรียนรู้
๖. การพัฒนาด้านศาสนาและวัฒนธรรม
๗. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

## ๒๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการปรับปรุง พื้นฟูพัฒนาการจัดบริการสาธารณะหรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนการพัฒนา ด้านการศึกษาฯ อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพสูงการพัฒนาที่ยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาด้านสังคมเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและแผนพัฒนาระดับต่างๆ รวมถึงการพิจารณาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังกล่าว



## ๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ยุทธศาสตร์จังหวัดสกลนคร ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยสามารถอธิบายได้ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า	ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร	แผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร	แผนพัฒนา กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ (จังหวัดสกลนคร นครพนม มุกดาหาร)	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒	แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและการคมนาคม	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาขีดความสามารถด้านการค้า การลงทุน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์  ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์  ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านโครงสร้างถาวรดินดินบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและทรัพยากรมนุษย์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน	-	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์  ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน  ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า	ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร	แผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร	แผนพัฒนา กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ (จังหวัดสกลนคร นครพนม มุกดาหาร)	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒	แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมพัฒนาการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มทางการเกษตร	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม  ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความสามารถในการแข่งขัน



	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การ ลงทุนและการท่องเที่ยว			ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๙ การพัฒนา ภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาทางการศึกษา และ การเรียนรู้	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เพื่อสร้าง ศักยภาพในการแข่งขัน	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เพื่อ สร้างศักยภาพในการ แข่งขัน		ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์  ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำใน สังคม	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การพัฒนา และเสริมสร้าง ศักยภาพคน  ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและ เท่าเทียมกันทาง สังคม
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านศาสนาและวัฒนธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้าการ ลงทุนและการ ท่องเที่ยว	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้าการ ลงทุนและการ ท่องเที่ยว		ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้าการ ลงทุนและการท่องเที่ยว	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและ เท่าเทียมกันทาง สังคม
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหาร การจัดการที่ดี	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีตามหลัก ธรรมาภิบาลและ ความมั่นคง	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีตามหลัก ธรรมาภิบาลและความ มั่นคง	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การพัฒนาสังคม และความมั่นคง	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนา อย่างยั่งยืน  ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ความมั่นคง	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑ ความมั่นคง  ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๕ ด้านการสร้าง การเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม

## การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติ

### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสาธารณสุขโรคและ การคมนาคม	ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานบริหารทั่วไป	สำนักงานปลัด กองคลัง	อบต. คำตากลำ
		ด้านบริการชุมชน และสังคม	แผนงานเคหะและ ชุมชน	กองช่าง	
		ด้านเศรษฐกิจ	แผนงานอุตสาหกรรม และการโยธา	กองช่าง	
๒	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ด้านเศรษฐกิจ	แผนงานเกษตร	สำนักงานปลัด กองช่าง	
		ด้านบริการชุมชน และสังคม	แผนงานเคหะและ ชุมชน	กองช่าง	



๓	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสาธารณสุขและ ทรัพยากรมนุษย์	ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานการรักษา ความสงบภายใน	สำนักงานปลัด กองสวัสดิการฯ	
		ด้านบริการชุมชน และสังคม	-แผนงานการศึกษา -แผนงานสาธารณสุข - แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ -แผนงานเคหะและ ชุมชน -แผนงานสร้างความ เข้มแข็งของชุมชน -แผนงานสังคม สงเคราะห์	สำนักงานปลัด กองการศึกษาฯ กองสวัสดิการฯ กองคลัง กองช่าง	
		ด้านการดำเนินงาน อื่น	แผนงานงบกลาง	สำนักงานปลัด	
๔	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ	ด้านบริการชุมชน และสังคม	- แผนงานสร้างความ เข้มแข็งของชุมชน	สำนักงานปลัด กองสวัสดิการฯ	อบต. คำตากกล้า
๕	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศึกษาและการ เรียนรู้	ด้านบริการชุมชน และสังคม	แผนงานการศึกษา	สำนักงานปลัด กองการศึกษาฯ	
๖	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านศาสนาและ วัฒนธรรม	ด้านบริการชุมชน และสังคม	แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ	กองการศึกษาฯ	
๗	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารการ จัดการที่ดี	ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานบริหารทั่วไป	สำนักงานปลัด กองการศึกษาฯ กองสวัสดิการฯ กองคลัง กองช่าง	
	<b>๗ ยุทธศาสตร์</b>	<b>๔ ด้าน</b>	<b>๑๑ แผนงาน</b>	<b>๕ สำนัก/กอง</b>	

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้าจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย

และสิ่งปฏิญู

๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า อำเภอคำตากกล้า จังหวัดสกลนคร

๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและ

ผู้ด้อยโอกาส

### ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๓. การส่งเสริมและฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๕. การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง

## **๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

จากการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ในการออกประชาคมหมู่บ้านและประชาชนและการสำรวจข้อมูลด้านต่างของแต่ละส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับงาน พัฒนาในพื้นที่ได้มาบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนด ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับ การดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป ได้เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จากข้อมูลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๖ ตำแหน่ง ๔๙ อัตราว่าง ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ประกอบด้วย

๑. กรอบข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา มีคนครอง ๑๗ อัตราว่าง ๓ อัตรา
๒. กรอบพนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา
๓. กรอบพนักงานจ้างตามภารกิจ (เงินอปท.) จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา มีคนครอง ๙ อัตรา
๔. กรอบพนักงานจ้างตามภารกิจ (เงินอุดหนุน) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา
๕. กรอบพนักงานจ้างทั่วไป (เงินอปท.) จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา มีคนครอง ๑๒ อัตราว่าง ๑ อัตรา



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในการออกประชาคมหมู่บ้านและประชาชนและการสำรวจข้อมูลด้านต่างของแต่ละส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาในพื้นที่ได้มาบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้าพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานธุรการ ๑.๘ งานบริหารข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๐ งานสาธารณสุข	<b>๑. สำนักงานปลัด</b> ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานกิจการสภา ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๖ งานธุรการ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานผังเมือง ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานธุรการ ๓.๔ งานสวนสาธารณะ ๓.๕ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๖ งานประปา ๓.๗ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๘ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานควบคุมอาคาร ๓.๒ งานผังเมือง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป	





โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
<b>๔. กองการศึกษา</b> ๔.๑ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๒ งานบริหารทั่วไป ๔.๓ งานการเจ้าหน้าที่บุคลากรทางการศึกษา ๔.๔ งานการเงินและพัสดุ ๔.๕ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน ๔.๖ งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ	<b>๔. กองการศึกษา</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๖ งานบริหารงานทั่วไป	
<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> ๕.๑ งานสวัสดิการสังคม ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๕.๕ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๕.๖ งานกิจการสตรีและคนชรา ๕.๗ งานบริหารงานทั่วไป	
	<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน ๖.๒ งานบริหารงานทั่วไป	

### หมายเหตุ

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ตามตาราง ดังนี้



## ข้อ ๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>สํานักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
๓	หัวหน้าสํานักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๑	แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (บรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (บรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๒๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>กองช่าง (๑๕)</b>								
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๓๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตัดโอนจากสำนักปลัด
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)</b>								
๓๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	นักวิชาการการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านผาศักดิ์</b>								
๓๙	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๔๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านตงน้ำเย็น</b>								
๔๒	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>๓.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.คำตากกล้า</b>								
๔๔	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>๔.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านตงแสนสุข</b>								
๔๖	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๔๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>								
๔๙	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๐	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
๕๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<b>รวม</b>	<b>๕๐</b>	<b>๕๒</b>	<b>๕๒</b>	<b>๕๒</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราที่เพิ่มขึ้น			การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (ก)			การใช้จ่ายรวม (ก)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	(เงินเดือน (๑))	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	น.ส. อ.บ. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๓๘,๖๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๒๕๖,๖๐๐	๒๕๖,๖๐๐	๒๕๖,๖๐๐	๒๕๖,๖๐๐	๒๕๖,๖๐๐	๒๕๖,๖๐๐	๒๕๖,๖๐๐	๒๕๖,๖๐๐	๒๕๖,๖๐๐	๒๕๖,๖๐๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๒๕๒,๕๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	
<b>สำนักงานอัยการ (๑๑)</b>																			
๓	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๓๖,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓๖,๐๐๐	๑๓๖,๐๐๐	๑๓๖,๐๐๐	๑๓๖,๐๐๐	๑๓๖,๐๐๐	๑๓๖,๐๐๐	๑๓๖,๐๐๐	๑๓๖,๐๐๐	๑๓๖,๐๐๐	๑๓๖,๐๐๐	
๔	นักบริหารงานบุคคล	ช.ก.	๑	๓๓๖,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	๑๓๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๐๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๒๕๕,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	๑๒๗,๕๐๐	๑๒๗,๕๐๐	๑๒๗,๕๐๐	๑๒๗,๕๐๐	๑๒๗,๕๐๐	๑๒๗,๕๐๐	๑๒๗,๕๐๐	๑๒๗,๕๐๐	๑๒๗,๕๐๐	๑๒๗,๕๐๐	
๖	นิติกร	ป.ก.	๑	๑๙๙,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๒๕๐,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	๑๒๕,๒๗๕	๑๒๕,๒๗๕	๑๒๕,๒๗๕	๑๒๕,๒๗๕	๑๒๕,๒๗๕	๑๒๕,๒๗๕	๑๒๕,๒๗๕	๑๒๕,๒๗๕	๑๒๕,๒๗๕	๑๒๕,๒๗๕	
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๕๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑๒๘,๗๕๐	๑๒๘,๗๕๐	๑๒๘,๗๕๐	๑๒๘,๗๕๐	๑๒๘,๗๕๐	๑๒๘,๗๕๐	๑๒๘,๗๕๐	๑๒๘,๗๕๐	๑๒๘,๗๕๐	๑๒๘,๗๕๐	ว่างเดิม
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๕๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑๒๘,๗๕๐	๑๒๘,๗๕๐	๑๒๘,๗๕๐	๑๒๘,๗๕๐	๑๒๘,๗๕๐	๑๒๘,๗๕๐	๑๒๘,๗๕๐	๑๒๘,๗๕๐	๑๒๘,๗๕๐	๑๒๘,๗๕๐	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนวุฒิ)	-	๑	๑๒๖,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	๖๓,๑๑๐	๖๓,๑๑๐	๖๓,๑๑๐	๖๓,๑๑๐	๖๓,๑๑๐	๖๓,๑๑๐	๖๓,๑๑๐	๖๓,๑๑๐	๖๓,๑๑๐	๖๓,๑๑๐	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๑๑	แม่บ้าน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๒	นักการภารโรง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (บรรจุเกษ)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (บรรจุหญ้า)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๖	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๗	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	

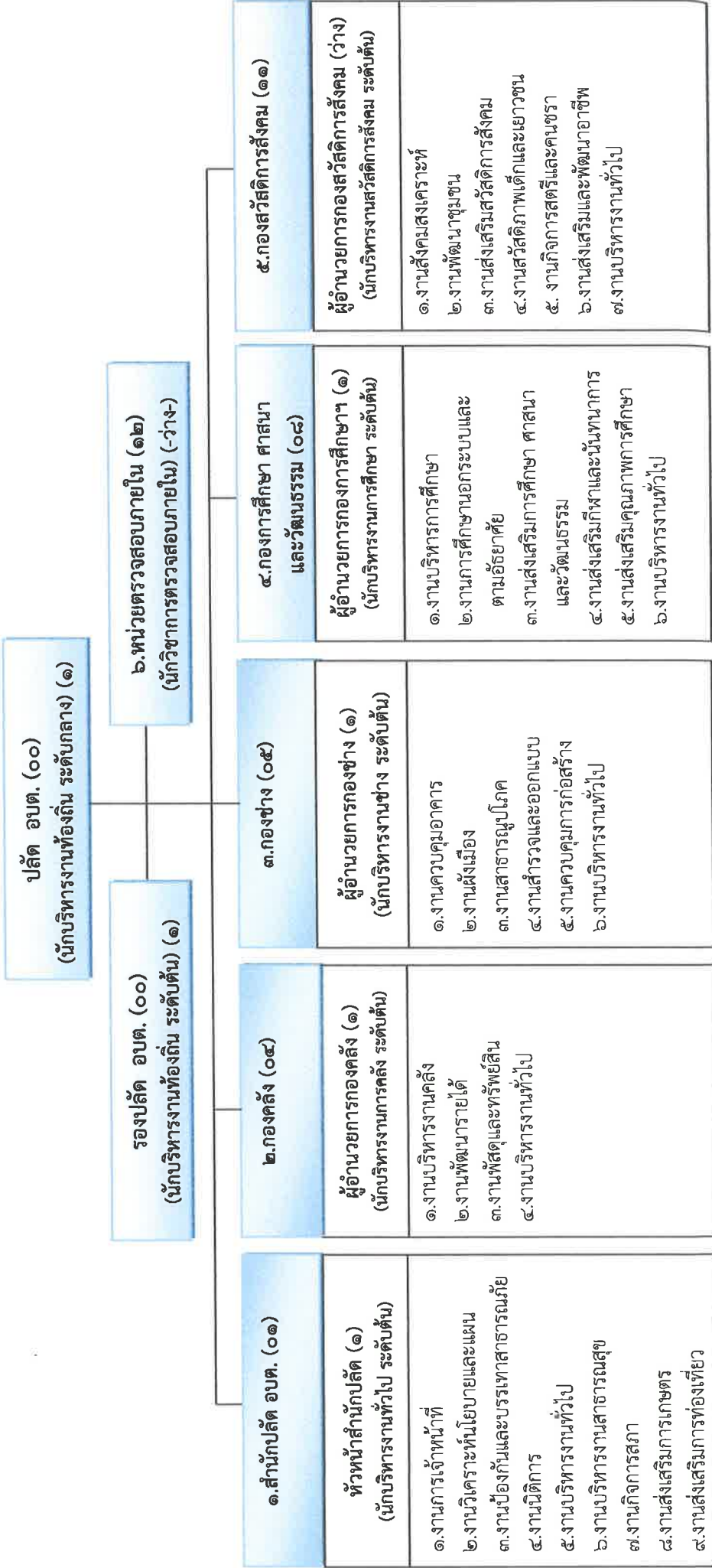
ที่	ชื่อผลงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (ก)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
	<b>กองคลัง (๑๕๔)</b>																				
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๕๒๖,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖		
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๓๕๖,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๘๔๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๕๐๕,๒๕๐	
๒๐	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๑	๑๘๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๖,๓๒๐	๖,๐๐๐	๖,๖๔๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๓๖๒,๐๐๐	
๒๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๓๓,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๕,๓๒๐	๕,๓๒๐	๕,๓๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๓๒๗,๐๐๐	
๒๒	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑	๑๘๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๖,๓๒๐	๖,๐๐๐	๖,๖๔๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๓๒๗,๐๐๐	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คนวุฒิ)	-	๑	๑๕๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๑๖๕,๕๒๐	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คนวุฒิ)	-	๑	๑๘๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๕,๓๒๐	๕,๓๒๐	๕,๓๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๑๖๕,๕๒๐	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คนวุฒิ)	-	๑	๑๘๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๕,๓๒๐	๕,๓๒๐	๕,๓๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๑๖๕,๕๒๐	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																				
๒๖	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๑๐๘,๐๐๐	
	<b>กองคลัง (๑๕๔)</b>																				
๒๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๓๒๓,๓๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๕๐๕,๒๕๐	กำหนดเพิ่ม
๒๙	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๑๒๗,๒๕๐	
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑๕๕,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๑๒๗,๒๕๐	
๓๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๕๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๕,๓๒๐	๕,๓๒๐	๕,๓๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๑๒๗,๒๕๐	ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ทักษะ)	-	๑	๑๕๕,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๑๖๕,๐๐๐	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ทักษะ)	-	๑	๑๖๘,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๑๖๕,๐๐๐	
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คนวุฒิ)	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๕,๓๒๐	๕,๓๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๑๖๕,๐๐๐	ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																				
๓๕	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๑๐๘,๐๐๐	คัดเลือกคน



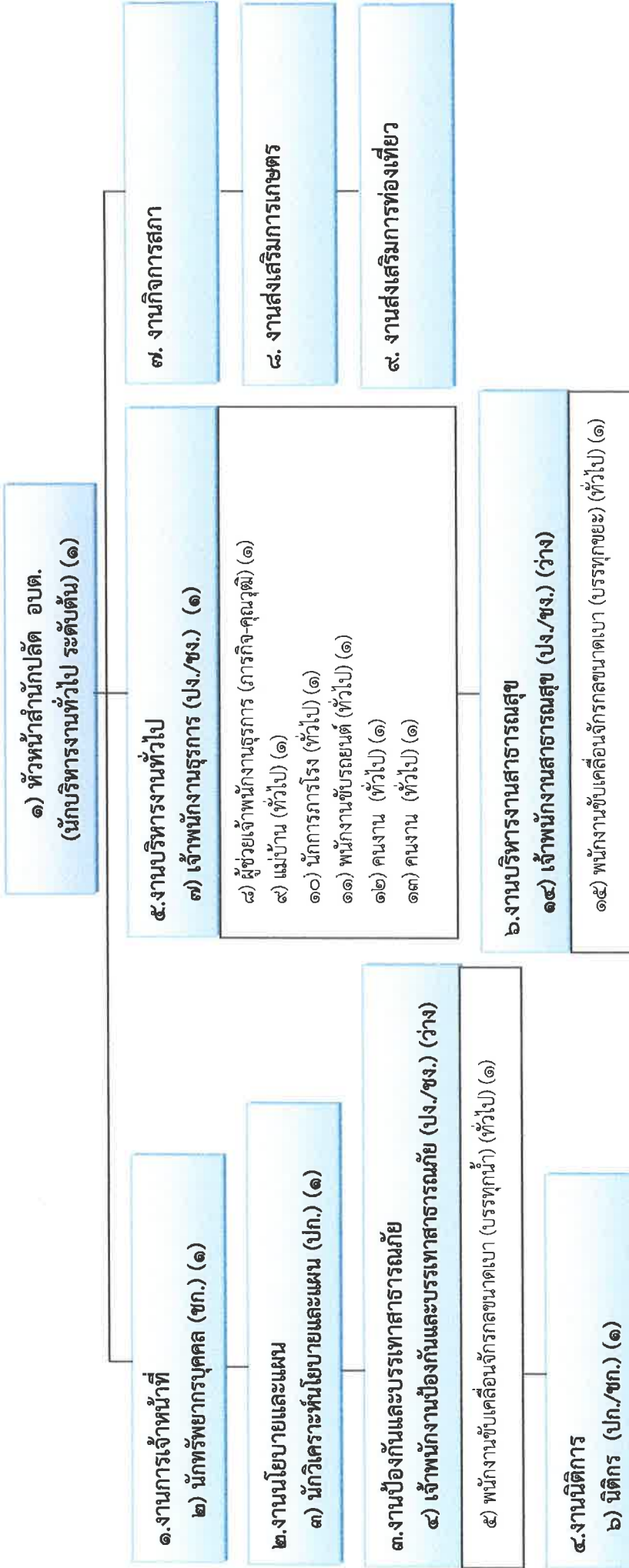
ที่	ชื่อสถาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะมี ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		
<b>กองการศึกษา (๑๕)</b>																				
๓๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชั้น	๑	๓๖๖,๐๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๓๓๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๕,๙๖๐	๓๕๕,๙๖๐	๓๕๕,๙๖๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	เงินอุดหนุน อปท. อบต. อปท.สมทป
๓๘	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๓๒๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๓๒๓,๐๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๓๓๓,๕๖๐	๓๓๓,๕๖๐	๓๓๓,๕๖๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	เงินอุดหนุน อปท.สมทป
๓๙	๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาคีใต้	ครู ช.ก.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน อปท. อบต. อปท.สมทป
๔๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) (๑๖,๒๓๐)	-	๑	๑๘๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๘๘,๗๖๐	๑,๓๖๐	๑,๓๖๐	๑,๓๖๐	๑๙๐,๑๒๐	๑๙๐,๑๒๐	๑๙๐,๑๒๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	เงินอุดหนุน อปท.สมทป
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๘,๑๓๐)	-	๑	๕๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๕๖,๗๖๐	๑,๓๖๐	๑,๓๖๐	๑,๓๖๐	๕๘,๑๒๐	๕๘,๑๒๐	๕๘,๑๒๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	เงินอุดหนุน อปท.สมทป
๔๒	๒. ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านลงน้ำเย็น	ครู ช.ก.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน อปท.สมทป
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๓,๘๗๐)	-	๑	๕๓,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	-	๕๓,๖๕๐	๑,๓๖๐	๑,๓๖๐	๑,๓๖๐	๕๕,๐๑๐	๕๕,๐๑๐	๕๕,๐๑๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	เงินอุดหนุน อปท.สมทป
๔๔	๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ลำดากลำ	ครู ช.ก.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน อปท.สมทป
๔๕	ครู (๒๓,๒๖๐)	-	๑	๑๘๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๘๘,๗๖๐	๑,๓๖๐	๑,๓๖๐	๑,๓๖๐	๑๙๐,๑๒๐	๑๙๐,๑๒๐	๑๙๐,๑๒๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	เงินอุดหนุน อปท.สมทป
๔๖	๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคนแล่นสุช	-	๑	๕๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๕๕,๒๐๐	๑,๓๖๐	๑,๓๖๐	๑,๓๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๕๖,๕๖๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	เงินอุดหนุน อปท.สมทป
๔๗	ครู (๑๔,๕๕๐)	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน อปท.สมทป
๔๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) (๑๖,๒๓๐)	ชั้น	๑	๑๘๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๘๘,๗๖๐	๑,๓๖๐	๑,๓๖๐	๑,๓๖๐	๑๙๐,๑๒๐	๑๙๐,๑๒๐	๑๙๐,๑๒๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	เงินอุดหนุน อปท.สมทป
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๑,๑๓๐)	-	๑	๕๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๕๖,๗๖๐	๑,๓๖๐	๑,๓๖๐	๑,๓๖๐	๕๘,๑๒๐	๕๘,๑๒๐	๕๘,๑๒๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	เงินอุดหนุน อปท.สมทป
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>																				
๕๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ชั้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๕๖,๒๒๐	๓๕๖,๒๒๐	๓๕๖,๒๒๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	ว่างเดิม
๕๑	นักสังคมสงเคราะห์	ช.ก.	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๒๙๙,๖๘๐	๒๙๙,๖๘๐	๒๙๙,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	ว่างเดิม
๕๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๘๘,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๘๘,๖๘๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๙๔,๖๘๐	๑๙๔,๖๘๐	๑๙๔,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	ว่างเดิม
๕๓	ผู้ช่วยพนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๒๖,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๒๖,๖๘๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๓๒,๖๘๐	๑๓๒,๖๘๐	๑๓๒,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	ว่างเดิม
<b>หน่วยตรวจอนามัย (๑๒)</b>																				
๕๔	นักวิชาการตรวจอนามัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	๑,๐๖๗,๖๘๐	กำหนดใหม่
<b>รวม</b>																				
๕๕	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																			
<b>รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งหมด</b>																				
<b>งบประมาณประจำปี</b>																				
<b>คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน)</b>																				
<b>คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)</b>																				

**๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า ประเภทสามัญ**



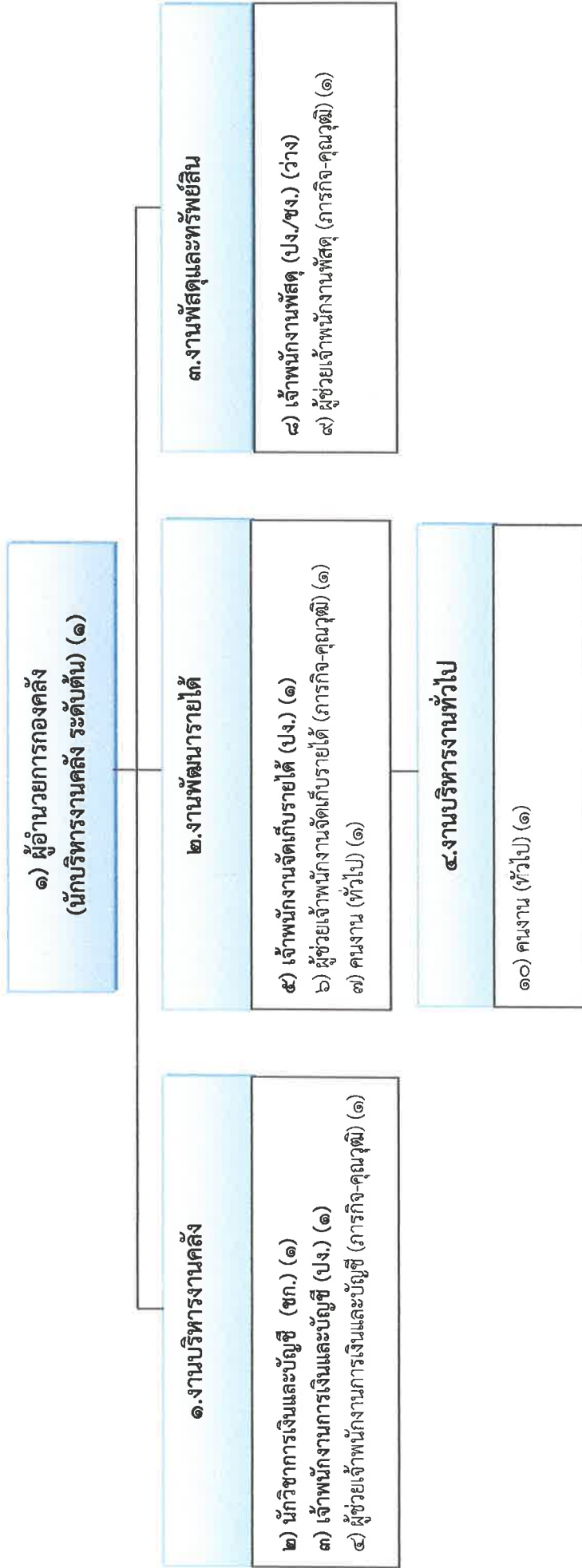
โครงสร้างส่วนราชการ : สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำตากล้า (๐๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	อ.ส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๐	๓	๐	๑	๗	๑๕
มีโครงสร้าง	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๐	๑	๐	๑	๗	๑๓
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๒



โครงสร้างส่วนราชการ : กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากล้า (๐๕)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ชพ. ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๓	๐	๓	๒	๑๐
มีคกรอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๓	๒	๙
อัตรว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑



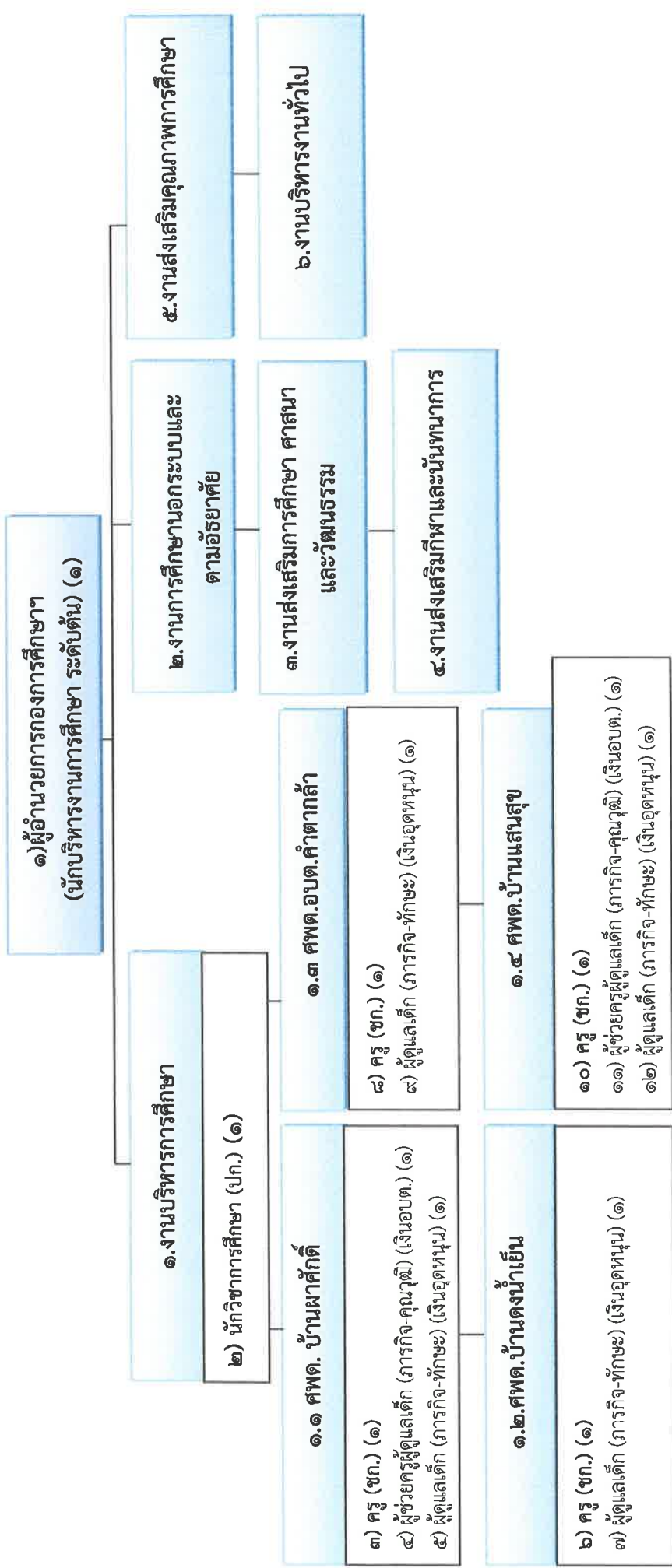
โครงสร้างส่วนราชการ : กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากล้า (๐๕)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ชป.	ปก./ชก.	อส.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๒	๕
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๒	๖
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๓

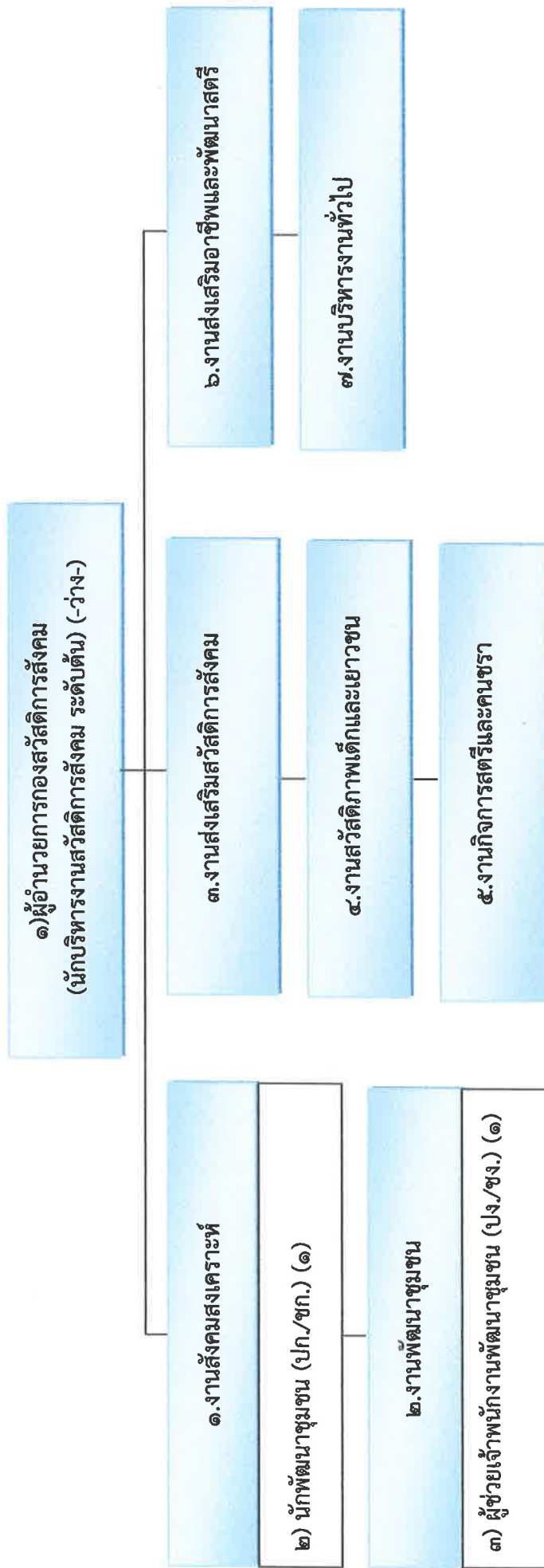


โครงสร้างส่วนราชการ : กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลตากฟ้า (๐๘)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป ต.ส./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.					
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๖	๐	๑๒
มีครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๖	๐	๑๒
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

โครงสร้างส่วนราชการ : กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากล้า (๑๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.					
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๓
มีคกรอง	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๒
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม		กรอบอัตราเก่าที่ตั้งใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง
๑	ส.ต.ต.กาญจนาภช ทวีชัย	ปริญญาโท ร.ป.ม.	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๘๗,๖๐๐
๒	นายสุญญา สุขเกษม	ปริญญาโท ร.ม.	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๔,๕๖๐
<b>สำนักปลัด อบต. (๑๑)</b>											
๓	นายวิชัย กำลั้งรัมย์	ปริญญาโท ร.ป.ม.	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๘,๐๘๐
๔	นางสาวธนรัตน์ ไชยสุวรรณ	ปริญญาโท ร.ม.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๕	นางสาวเนตรนภา อุประ	ปริญญาโท ร.ป.ม.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๖	นายเกียรติ ยอดแก้ว	ปริญญาตรี น.บ.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	-	-	๑๙๔,๖๔๐
๗	นางเบญจภรณ์ สุญราช	ปริญญาตรี ค.บ.	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๘	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./สง	๕๖-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./สง	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๙	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./สง	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./สง	-	-	๒๙๗,๙๐๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๑๐	นางนางณภัฏ คุณาธรกุลภัค	ปริญญาตรี น.ต. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑๖๑,๕๒๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานและการทำงานตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

สำนักปลัด อบต. (๑๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๑	นางวนสรรม ชารินทร์	ป.ส.บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	แม่บ้าน	-	แม่บ้าน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายอนุชิต ทองศรี	ป.ส.อุตสาหกรรม (ไฟฟ้ากำลัง)	-	นักการภารโรง	-	นักการภารโรง	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายพยุพล คีลีสัวน	ป.ส.บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายสิริวิชัย คิมยระราช	ป.ส.อุตสาหกรรม (อิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา (บรรทุกขยะ)	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา (บรรทุกขยะ)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายประพันธ์ แก้วสิงห์	มัธยมศึกษา (ตอนต้น)	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา (บรรทุกน้ำ)	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา (บรรทุกน้ำ)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางสาวกศุศดา วงตา	มัธยมศึกษา (ตอนปลาย)	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางสาวประภากร สอนเคน	มัธยมศึกษา (ตอนปลาย)	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าถึงใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง
๑๘	นางนวลศรี คณเมื่อง	ปริญญาตรี บ.บ. (การบัญชี)	๕๖-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๖-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๖,๐๐๐	-	๕๖,๐๐๐
๑๙	นางสาวภวิพรรณ ศรีพรมาษา	ปริญญาตรี บ.บ. (การบัญชี)	๕๖-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๖-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	๓๕๖,๑๖๐
๒๐	นายจักริน เคนทรภักดิ์	ป.ส.บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	๕๖-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๕๖-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๑๔๓,๕๒๐	-	๑๔๓,๕๒๐
๒๑	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๕๖-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๒๕๗,๕๐๐	-	๒๕๗,๕๐๐
๒๒	นายจักรพันธ์ อุดมศิริ	ป.ส.บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๕๖-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๕๖-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๔๓,๕๒๐	-	๑๔๓,๕๒๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๒๓	นางสาวนิรมล โยพันธ์	ป.ส.บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๐,๘๕๐	-	๑๕๐,๘๕๐
๒๔	นางสาวณิชา สิทธิชัยภูมิ	ป.ส.บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	๑๔๓,๕๒๐
๒๕	นางสาวณตริณา ยุทธเนตร	ปริญญาตรี บ.บ.บ. (การจัดสรรทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๓,๕๒๐	-	๑๔๓,๕๒๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๒๖	นายวีระเนตร คำสุรีย์	ปริญญาตรี ร.ป.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นางสาวสุพรรณษา อุประ	ป.ว.พ.น.ช.กรรมการ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

กองช่าง (๑๕)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ
๒๘	นายธีระพงษ์ พิมพ์เสน	ปริญญาตรี ว.ป.	๕๖-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๕,๗๖๐	
๒๙	-	-	-	-	-	๕๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ขก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๐	นางสาวณัฐนิชา สุทธิมาตย์	ปริญญาตรี บ.บ.	๕๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	๕๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	-	-	๑๕๘,๗๖๐	
๓๑	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ขง	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ขง	-	-	๒๙๗,๙๐๐	
๓๒	นางสาวกาญจนา โพธิ์คำพัก	เกศไม่สัมพันธ์ (เกศไม่สัมพันธ์)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	๑๕๘,๒๘๐	
๓๓	นายวิษณุพงษ์ เรียวกลาง	ปวส. (ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	๑๖๘,๘๔๐	
๓๔	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๓๕	นายบรรจง ชมภูประเมภ	มัธยมศึกษา (ตอบตาม)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	นางสาวพรพรรณ ยุทธมนตรี	ปวส.บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๕)</b>												
๓๗	นายนิพนธ์ นวะสวัสดิ์	ปริญญาโท ค.ม.	๕๖-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๖-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๘,๐๘๐	
๓๘	นางกิ่งกาญจน์ บุญมาวิวัฒน์	ปริญญาตรี ค.ป.	๕๖-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๕๖-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	-	-	๓๒๓,๐๔๐	





๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
๓๙	นางชยธิดา ชันแจ่ม	ปริญญาตรี ค.บ.	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๘	ครู	-	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๘	ครู	๐	-	-	๐	
๔๐	นางสาวอุษา คำผางแดง	ปริญญาตรี ค.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑๙๔,๗๖๐	-	-	๑๙๔,๗๖๐	
๔๑	นางสาวกานิต สิทธิสุริยา	ปริญญาตรี ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕๖,๗๖๐	-	-	๕๖,๗๖๐	
๔๒	นางอรุณทิพย์ภักดิ์บ้านดงน้ำเย็น	ปริญญาโท ศษ.ม.	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๙	ครู	-	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๙	ครู ชก.	๐	-	-	๐	
๔๓	นางสาวอัจฉรา กัมประชา	ปริญญาตรี ว.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕๓,๖๔๐	-	-	๕๓,๖๔๐	
๔๔	นางสาวมะลิวรรณ ทรัพย์คำ	ปริญญาโท ศษ.ม.	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๐	ครู	-	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๐	ครู ชก.	๐	-	-	๐	
๔๕	นางสาวกศมนก ภูจิตรเงิน	ปริญญาตรี ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕๕,๖๐๐	-	-	๕๕,๖๐๐	
๔๖	นางสาวศิริรัฐ ศรีสุราช	ปริญญาตรี ศศ.บ.	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๑	ครู	-	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๑	ครู	๐	-	-	๐	
๔๗	นางสาวมานิตา ไยพันธ์	ปริญญาตรี ค.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑๙๔,๗๖๐	-	-	๑๙๔,๗๖๐	
๔๘	นางกัมมิตถ์ทัย นุญละคร	ปริญญาตรี ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๙,๖๔๐	-	-	๙,๖๔๐	



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
๔๔	ว่าง	-	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๔๗,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๕๐	นายศักดิ์ดา เชื้อวงศ์คำ	ปริญญาตรี บ.บ.บ.	๕๖-๓-๑๑-๒๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๖-๓-๑๑-๒๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๕๑	นางสาวณัฏฐา คณะเมือง	ปริญญาตรี บ.บ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๔๘,๒๘๐	-	-	๑๔๘,๒๘๐
๕๒	นายอรรถพร สร้อยทอง (๑๒)	-	-	-	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า

องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในสังกัดทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมและด้านอื่นๆที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า ต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล และจังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น จึงต้องพัฒนาระบบราชการส่วนตำบลไปสู่ยุค ๔.๐ ด้วยเช่นกัน และการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจน เปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไป ให้แก่ภาคอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน ตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

**๒. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** เป็นทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ โดยบางลักษณะงานที่สามารถดำเนินการได้ ไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทาง ราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้ง การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้าได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและ ผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า มุ่งเน้นส่งเสริมให้ประชาชน ใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลแอปพลิเคชัน ทางโทรศัพท์มือถือ (ผ่านทางไลน์ LINE) เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก (FACE BOOK) ของหน่วยงานด้วย

**๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** องค์การบริหารส่วนตำบล คำตาก้า ส่งเสริมให้องค์กรทำงานเชิงรุก เตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรม มีความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในรูปแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจน



เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และสามารถปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากร มีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

**๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า จะยึดถือ ปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เนื่องจากโลกปัจจุบันก้าวสู่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศ ด้วยระบบ เทคโนโลยีดิจิทัล มาปรับปรุงการบริหารงานราชการแผ่นดินในด้านการให้บริการประชาชนและยกระดับคุณภาพ ชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนในการขับเคลื่อน เนื่องจากปัจจุบัน เทคโนโลยีดิจิทัลได้กลายเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตในการประกอบกิจการ งานธุรกิจของภาคประชาชน ซึ่งทางหน่วยงานราชการก็จำเป็นต้องปรับปรุงปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ การให้บริการต่างๆ ให้สอดคล้อง เชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเครื่องมือสำคัญที่ภาครัฐใช้ในการผลักดันสนับสนุนและ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบ ดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่มีเจตนารมณ์เพื่อกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการ แผ่นดินตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยกำหนดให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการ บริหารราชการแผ่นดินและการจัดให้มีบริการสาธารณะ อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน มีการบูรณาการ ฐานข้อมูลของหน่วยงานรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกันให้เป็นระบบ ฐานข้อมูลที่สามารถสืบค้นได้สะดวก รวดเร็ว และ นำเชื่อถือสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนที่มาใช้บริการกับหน่วยงานภาครัฐ

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน การประชุมถ่ายทอดความรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและ ประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ตามที่กฎหมายกำหนดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การให้มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



# ภาคผนวก



ที่ สน ๗๑๑๐๑/ ๕๗๔๗



ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า  
๑๗๓ หมู่ที่ ๕ อำเภอคำตากกล้า  
จังหวัดสกลนคร ๔๗๒๕๐

๑๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร

อ้างถึง - หนังสือจังหวัดสกลนคร ที่ สน ๐๐๒๓.๒/๗๐๐๑ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๔  
เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. เล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ จำนวน ๑ เล่ม

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร มีมติในการประชุม  
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า  
ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ โดยประกาศ  
ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานมายังท่าน รายละเอียด  
ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายแสวงจันทร์ โพธิ์คำพิก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า

สำนักปลัด อบต.

โทร./โทรสาร ๐-๔๒๗๙-๖๑๗๓

“อยู่บ้าน หยุดเชื้อ เพื่อชาติ”



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกองสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็นให้สอดคล้องกับ ประกาศหลักเกณฑ์ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้ามีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า มีหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น มีฐานะต่ำกว่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๔

(นายแสงจันทร์ โพธิ์คำพก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า



ที่ สน ๐๐๒๓.๒/๓/๐๐๑

ศาลากลางจังหวัดสกลนคร  
ถนนศูนย์ราชการ สน ๔๗๐๐๐

๓ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร)  
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร)  
ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล  
ของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิฑูรย์ นวลนุกูล)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด  
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร. ๐ ๔๒๗๑ ๕๑๒๒, ๐ ๔๒๗๑ ๖๔๘๒  
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐชา มงคลเกตุ  
โทร ๐๙ ๔๓๕๘ ๑๒๕๘

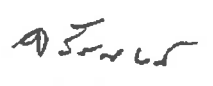




ออบต./อำเภอ/กอง/สำนัก/ชื่อสถานงาน/ระดับ ตามโครงสร้างส่วนราชการ (เดิม)	ระดับ/ ตำแหน่ง/ /อันดับครู /ประเภท	กอง/สำนัก/ชื่อสถานงาน/ระดับ ตามโครงสร้างส่วนราชการ (ใหม่) ((กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่)/ (ยุบเลิกตำแหน่ง)/ (ย้าย กอง/สำนัก) (เลขที่ตำแหน่ง กรณีย้ายกอง/สำนัก กำหนดเพิ่ม หรือยุบตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู /ประเภท	ภาระค่าใช้จ่าย ด้านงานบุคคล ปี งบประมาณ ๒๕๖๔ (%)		มติ ก.อบต. จ.สกลนคร
				ก่อนปรับ	หลังปรับ	
<p>๓.๑ งานผังเมือง</p> <p>๒. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ</p> <p>๓.๒ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๓ งานธุรการ</p> <p>๓. เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>๓.๔ งานสวนสาธารณะ</p> <p>๓.๕ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๖ งานประปา</p> <p>๓.๗ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า</p> <p>๕. คนงาน</p> <p>๓.๘ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๖. นายช่างโยธา</p> <p>๗. ผู้ช่วยนายช่างโยธา</p>	<p>ภารกิจ</p> <p>ป.ง.</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ป.ง./ช.ง.</p> <p>ภารกิจ</p>	<p>๓.๑ งานควบคุมอาคาร (เปลี่ยนชื่อตามบัญชีโครงสร้างใหม่)</p> <p>๒. นายช่างโยธา</p> <p>๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา</p> <p>๓.๒ งานผังเมือง</p> <p>๔. นายช่างโยธา (ป.ง./ช.ง.) (เงินอุดหนุน ๑ อัตรา) (โดยที่ตำแหน่ง ๕๒-๓-๐๕๓๖๐๖-๑๖๖)</p> <p>(กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศโครงสร้างใหม่)</p> <p>๕. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค (เปลี่ยนชื่อตามบัญชีโครงสร้างใหม่)</p> <p>๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า</p> <p>๗. คนงาน</p> <p>๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <p>๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๘. เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>๙. คนงาน (จัดสรรตำแหน่งจากสกลนคร จำนวน ๑ อัตรา)</p>	<p>ป.ง./ช.ง.</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ป.ง.</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ป.ง./ช.ก.</p> <p>ป.ง./ช.ก.</p>	<p>ก่อนปรับ</p> <p>หลังปรับ</p>	<p>เห็นชอบ</p> <p>เห็นชอบ</p> <p>ไม่เห็นชอบ</p> <p>ไม่เห็นชอบ</p> <p>ไม่เห็นชอบ</p>	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</p> <p>๑. ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>๔.๑ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๔.๒ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๔.๓ งานการเจ้าหน้าที่บุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๒. นักวิชาการศึกษา</p> <p>๔.๔ งานการเงินและพัสดุ</p> <p>๔.๕ งานกิจการพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน</p> <p>๔.๖ งานการศึกษาอนุรักษนอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</p> <p><u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านผาฮักดี</u></p> <p>๓. ครู (เงินอุดหนุน)</p> <p>๔. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) (เงินอบต.)</p> <p>๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)</p> <p><u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดงน้ำเย็น</u></p> <p>๖. ครู (เงินอุดหนุน)</p> <p>๗. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)</p> <p><u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ออบต.คำซากคำ</u></p> <p>๘. ครู (เงินอุดหนุน)</p> <p>๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)</p> <p><u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดงแสนสุข</u></p> <p>๑๐. ครู (เงินอุดหนุน)</p> <p>๑๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) (เงินอบต.)</p> <p>๑๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)</p>	<p>ตัน</p> <p>ช.ก.</p> <p>ป.ก.</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ตัน</p> <p>ช.ก.</p> <p>ภารกิจ</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</p> <p>๑. ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๒. นักวิชาการศึกษา</p> <p><u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านผาฮักดี</u></p> <p>๓. ครู (เงินอุดหนุน)</p> <p>๔. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) (เงินอบต.)</p> <p>๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)</p> <p><u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดงน้ำเย็น</u></p> <p>๖. ครู (เงินอุดหนุน)</p> <p>๗. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)</p> <p><u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ออบต.คำซากคำ</u></p> <p>๘. ครู (เงินอุดหนุน)</p> <p>๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)</p> <p><u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดงแสนสุข</u></p> <p>๑๐. ครู (เงินอุดหนุน)</p> <p>๑๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) (เงินอบต.)</p> <p>๑๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)</p> <p>๔.๒ งานการศึกษาอนุรักษนอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๕ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</p> <p>๔.๖ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑๓. นักวิชาการบริหาร ป.ง./ช.ก. (กำหนดตำแหน่งใหม่ ๑ อัตรา) (โดยที่ตำแหน่ง ๕๒-๓-๐๕๓๖๐๖-๑๖๖)</p> <p>๑๔. นักวิชาการบริหาร ป.ง./ช.ก. (กำหนดตำแหน่งใหม่ ๑ อัตรา) (โดยที่ตำแหน่ง ๕๒-๓-๐๕๓๖๐๖-๑๖๖)</p> <p>(กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศโครงสร้างใหม่)</p> <p>๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</p> <p>๑. ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๒. นักพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๒ งานพัฒนาชุมชน</p>	<p>ตัน</p> <p>ช.ก.</p> <p>ป.ก.</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ตัน</p> <p>ช.ก.</p> <p>ภารกิจ</p> <p>ป.ง./ช.ก.</p> <p>ป.ง./ช.ก.</p>	<p>ก่อนปรับ</p> <p>หลังปรับ</p>	<p>เห็นชอบ</p> <p>เห็นชอบ</p> <p>ไม่เห็นชอบ</p> <p>ไม่เห็นชอบ</p> <p>ไม่เห็นชอบ</p> <p>ไม่เห็นชอบ</p>	
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</p> <p>๑. ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๒. นักพัฒนาชุมชน</p> <p>๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p>	<p>ตัน</p> <p>ช.ก.</p> <p>ภารกิจ</p>	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</p> <p>๑. ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๒. นักพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๒ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน</p>	<p>ตัน</p> <p>ช.ก.</p> <p>ป.ง./ช.ก.</p>	<p>ก่อนปรับ</p> <p>หลังปรับ</p>	<p>เห็นชอบ</p> <p>เห็นชอบ</p> <p>ไม่เห็นชอบ</p>	

อบต./อำเภอ/กอง/สำนัก/ชื่อสายงาน/ระดับตามโครงสร้างส่วนราชการ (เดิม)	ระดับ/ตำแหน่ง/อันัติบุตร/ประเภท	กอง/สำนัก/ชื่อสายงาน/ระดับตามโครงสร้างส่วนราชการ (ใหม่) (กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิกตำแหน่ง/ย้าย กอง/สำนัก) (เลขที่ตำแหน่ง กรณีย้ายกอง/สำนัก กำหนดเพิ่ม หรือยุบตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/อันดับครู/ประเภท	ภาระค่าใช้จ่าย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (96)	มติ ก.อบต. จ.สกสคนคร
				ก่อนปรับ	หลังปรับ	
๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี		<p><del>(กำหนดตำแหน่งใหม่ ๑๖-๒๖-๑๖-๑๖๖๖)</del></p> <p>(กำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศโครงสร้างใหม่)</p> <p>๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>๕.๕ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๖ งานกิจการสตรีและคนชรา</p> <p>๕.๗ งานบริหารงานทั่วไป</p>	ภารกิจ			
		<p><del>๖. หน่วยงานราชการ ๖-๖-๖-๖-๖-๖ (๑ อัตรา)</del></p> <p><del>(กำหนดตำแหน่งใหม่ ๕๖-๓๐๕๕๖๖๖๖๖๖)</del></p> <p>(กำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศโครงสร้างใหม่)</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	ปง./ชง.			ไม่เห็นชอบ
		<p><del>๖. หน่วยงานราชการ ๖-๖-๖-๖-๖-๖ (๑ อัตรา)</del></p> <p><del>(กำหนดตำแหน่งใหม่ ๕๖-๓๐๕๕๖๖๖๖๖๖)</del></p> <p>(กำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศโครงสร้างใหม่)</p> <p>ระบุไว้ให้ อบต.สามัญ ทุกแห่งกำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา)</p> <p>๖.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p>				เห็นชอบ
รวมขอกำหนดเพิ่ม จำนวน ๖ อัตรา รวมขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน - อัตรา รวมตัดโอนตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา						

ก.อบต.จ.สกสคนคร ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของ อบต. ได้ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จ.สกสคนคร มีมติและให้รายงานผลให้ ก.อบต.จ.สกสคนครทราบ ภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับทราบมติ

  
(นายจรัสหงส์ คำดอกบัว)  
เลขาธิการ ก.อบต.จ.สกสคนคร



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า

### เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงาน ในสภาพปัจจุบันตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า จึงกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามอำนาจหน้าที่ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า เรื่อง การกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า ประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า มีส่วนราชการดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๒ กองคลัง

๓.๓ กองช่าง

๓.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๕ กองสวัสดิการสังคม

๓.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

๔. ให้ส่วนราชการ ข้อ ๓.๑ - ๓.๕ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการ ข้อ ๓.๖ มีฐานะเทียบเท่ากองหรือต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายแสงจันทร์ โพธิ์คำปก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า  
เรื่อง โครงสร้างแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงาน ในสภาพปัจจุบันตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ โครงสร้างแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับงานบุคคล ในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ กำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วน ตำบล จัดทำประกาศการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ของ กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นไว้ ให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า จึงกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การ บริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและ บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วน ตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (รหัสสำนัก/กอง ๐๑) จัดแบ่งงานภายใน ส่วนราชการ ดังนี้

- ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

- ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๑.๗ งานกิจการสภา
- ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

## ๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจ สอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานจัดทำหรือจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง การจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงานทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง (รหัสสำนัก/กอง ๐๔) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- ๒.๑ งานบริหารงานคลัง
- ๒.๒ งานพัฒนารายได้
- ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป

## ๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมือง ตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ การเกี่ยวกับประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

**กองช่าง (รหัสสำนัก/กอง ๐๕) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้**

- ๓.๑ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๒ งานผังเมือง
- ๓.๓ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ
- ๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้าง
- ๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป

**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (รหัสสำนัก/กอง ๐๘) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้**

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
  - ๔.๑.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาคักดี
  - ๔.๑.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงน้ำเย็น
  - ๔.๑.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.คำตากกล้า
  - ๔.๑.๔ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงแสนสุข
- ๔.๒ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
- ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๔.๕ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- ๔.๖ งานบริหารงานทั่วไป

**๕. กองสวัสดิการสังคม**

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคมการจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจ และจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี

/ผู้สูงอายุ...



ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดันไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหา ความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

**กองสวัสดิการและสังคม (รหัสสำนัก/กอง ๐๕) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้**

- ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์
- ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน
- ๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- ๕.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- ๕.๕ งานกิจการสตรีและคนชรา
- ๕.๖ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- ๕.๗ งานบริหารงานทั่วไป

**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน**

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานตรวจสอบ ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษา หลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วน ราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแต่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**หน่วยตรวจสอบภายใน (รหัสสำนัก/กอง ๑๒) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้**

- ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน
- ๖.๒ งานบริหารงานทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายแสงจันทร์ โปธิ์คำพก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า

ที่ สน ๗๑๑๐๑/ ๐๔๖

วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ด้วยจังหวัดสกลนคร ได้มีประกาศ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ และให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในพื้นที่ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าวข้างต้น ในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเดิมเป็นโครงสร้างใหม่

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเรียนเชิญ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุมหารือในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบล คำตาก้า

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายแสงจันทร์ โพธิ์คำพก)  
ประธานคณะกรรมการ

รับทราบ/เข้าร่วมประชุม

- |                                     |                        |
|-------------------------------------|------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า | กรรมการ.....           |
| ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง               | กรรมการ.....           |
| ๓. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม     | กรรมการ.....           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา           | กรรมการ.....           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง               | กรรมการ.....           |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด.อบต.            | กรรมการ/เลขานุการ..... |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล                 | ผู้ช่วยเลขานุการ.....  |

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔

วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า

---

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

๑. รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๒ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๑. พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า โครงสร้างใหม่
๒. พิจารณาภาระค่าใช้จ่าย งบประมาณ ตามมาตรา ๓๕ ตามโครงสร้างใหม่

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

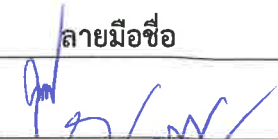
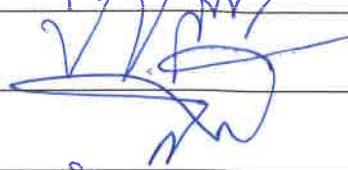
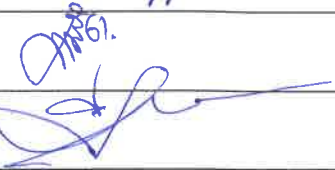





ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔

วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า

\*\*\*\*\*

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายแสงจันทร์ โพธิ์คำปก	ประธานกรรมการ	
๒	ส.ต.ต.ภาณุภุช หารีชัย	กรรมการ	
๓	นายสัญญา สุขเกษม	กรรมการ	
๔	นางนวลศรี คณะเมือง	กรรมการ	
๕	นายธีระพงศ์ พิมเสน	กรรมการ	
๖	นายนิพน นวะสวด	กรรมการ	
๗	นายวิชัย กำลั้งรัมย์	กรรมการและเลขานุการ	
๘	นางสาวธรรัตน์ ไชยสุวรรณ	ผู้ช่วยเลขานุการ	



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า

ที่ ๔๒๒/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด และประกาศให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงยกเลิคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ ๒๗๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และแต่งตั้งผู้มีรายชื่อต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

- |                                       |                   |
|---------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำตากกล้า | กรรมการ           |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                 | กรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม       | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา             | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง                 | กรรมการ           |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด                   | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล                   | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

มีอำนาจหน้าที่

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงเวลาสามปี
๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงสามปีว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร สามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการคนเพิ่มเนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราความสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
๔. วิเคราะห์วางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยสำรวจและประเมินความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความต้องการความรู้ความสามารถของแต่ละคน


๕. การจัดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งต่างๆ ให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดสกลนคร

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณและคุณภาพของงานในปริมาณประมาณที่ขอตำแหน่งใหม่ ตามปริมาณในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญโดยมิให้กำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล

๗. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง การกำหนดจำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติในงานส่วนราชการเพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากร

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายแสงจันทร์ โพธิ์คำพัก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔

วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายแสงจันทร์ โพธิ์คำพก	ประธานกรรมการ	แสงจันทร์ โพธิ์คำพก
๒	ส.ต.ต.ภาณุภุช หาริชัย	กรรมการ	ภาณุภุช หาริชัย
๓	นายสัญญา สุขเกษม	กรรมการ	สัญญา สุขเกษม
๔	นางนวลศรี คณะเมือง	กรรมการ	นวลศรี คณะเมือง
๕	นายธีระพงศ์ พิมเสน	กรรมการ	ธีระพงศ์ พิมเสน
๖	นายนิพน นวะเสด	กรรมการ	นิพน นวะเสด
๗	นายวิชัย กำลั้งรัมย์	กรรมการและเลขานุการ	วิชัย กำลั้งรัมย์
๘	นางสาวธณรัตน์ ไชยสุวรรณ	ผู้ช่วยเลขานุการ	ธณรัตน์ ไชยสุวรรณ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ -คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า ที่ ๔๒๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓

(นายแสงจันทร์ โพธิ์คำพก) เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- |   |                   |
|---|-------------------|
| ๑.๑ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า        | ประธานคณะกรรมการ  |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า        | กรรมการ           |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง                      | กรรมการ           |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม            | กรรมการ           |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ           |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ           |
| ๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด                        | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล                        | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

๒.ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

/และ...

และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

### ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๒ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

### ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ - การพิจารณาในวาระนี้ ให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงในที่ประชุมทราบที่ไปที่มาให้คณะกรรมการทราบก่อน (นายแสงจันทร์ คว้า) ซึ่งประกอบด้วย

โพธิ์คำพิก) - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า โครงสร้างใหม่  
- ภาระค่าใช้จ่าย งบบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ ตามโครงสร้างใหม่

ผู้ช่วยเลขานุการฯ - ค่ะตามที่จังหวัดได้เรียกประชุมซักซ้อมแนวทางในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอัตรากำลัง ๓ ปี (น.ส.ธณรัตน์ ไชยสุวรรณ) ให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวกับประกาศโครงสร้างใหม่ มีดังนี้

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓



๒.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๒๒๕/๑ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ และให้นำการกำหนดประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบลมาพิจารณากำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลใด จะเป็นประเภทใด จะอยู่ในประเภทใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ข้อ ๒๒๖ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

ในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามวรรคหนึ่งให้คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสม ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
  - (๒) กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
  - (๓) สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- ให้ส่วนราชการตาม (๑) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก

ข้อ ๒๒๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒๒๖ วรรคสอง (๒) และ (๓) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ดังนี้

- (๑) สำนัก/กองคลัง
- (๒) สำนัก/กองช่าง
- (๓) สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๔) สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- (๕) สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) กองการเจ้าหน้าที่
- (๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม (๑) - (๖) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (๗) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะ ต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรก หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคล ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงานที่เป็นภารกิจของส่วนราชการหลักตาม (๓), (๔), (๕) และ (๖) ให้เสนอขอกำหนดได้ตามความเหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กรณีที่ยังไม่กำหนดเป็นส่วนราชการหลักให้พิจารณากำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน

ข้อ ๒๒๗/๑ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒๒๖ วรรคสอง (๒) ได้ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความเหมาะสมและความจำเป็นของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

- (๑) สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองการประปา
- (๓) กองช่างสุขาภิบาล
- (๔) กองสวัสดิการสังคม
- (๕) กองการแพทย์
- (๖) กองส่งเสริมการเกษตร
- (๗) กองกิจการพาณิชย์
- (๘) กองกิจการขนส่ง
- (๙) กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๐) กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๑) กองพัสดุและทรัพย์สิน
- (๑๒) กองสารสนเทศภาษีและทรัพย์สิน
- (๑๓) กองนิติการ
- (๑๔) กองวิเทศสัมพันธ์
- (๑๕) กองเทศกิจ
- (๑๖) กองผังเมือง
- (๑๗) กองการท่องเที่ยวและกีฬา
- (๑๘) กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก .อบต. กำหนด

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์ประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น แตกต่างจากที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด หรือประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตาม (๑) - (๑๘) ให้มีระดับสูงขึ้น ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาแล้วเสนอเรื่องการกำหนดชื่อส่วนราชการ ประเภทตำแหน่ง สายงาน กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างต่อคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๒๒๘ ภายใต้ข้อบังคับข้อ ๒๒๖ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วน ราชการอื่นที่เรียกชื่ออย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม และความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด สำหรับการประกาศส่วน ราชการระดับสำนักต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

สรุปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลักที่มีความจำเป็นในการ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรก ประกอบด้วย

- ๑.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๒ กองคลัง

๑.๓ กองช่าง

๑.๔ หน่วยตรวจสอบภายใน

๒. ส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงานหรือฝ่ายหรือกลุ่มงาน

๓. การกำหนดส่วนราชการหลักเป็นส่วนราชการที่จำเป็นในครั้งแรก โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด โดยครั้งนี้ไม่ต้องประเมินตัวชี้วัด อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการปรับเปลี่ยตำแหน่ง

๔. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างน้อย ๑ อัตรา โดยมีต้องประเมินปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือตัวชี้วัด และเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย/กลุ่มงาน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้สอดคล้องกับบัญชีตามโครงสร้างส่วนราชการ โดยขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด

๖. การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น หรือระดับกลาง โดยให้เป็นตามประกาศดังกล่าว การกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา กรณีจะกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ สามารถกำหนดได้ไม่เกิน จำนวน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน หรือ ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน สำหรับการกำหนดฝ่ายให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน.....ระดับต้น) กรณีจะกำหนดเป็นกลุ่มงานจะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน โดยตำแหน่ง

ประเภทวิชาการที่จะกำหนดเป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้น ต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีโครงสร้างส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม

สืบเนื่องจากการประชุมกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหวัดสกลนครในวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศโครงสร้างดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า จึงต้องกำหนดหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. เพิ่ม เนื่องจากเป็นส่วนราชการหลักที่มีความจำเป็น และองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ในสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนด ตำแหน่งให้ครบตามโครงสร้างใหม่ ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา

๒.และต้องให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา

๓.คำนวณภาระค่าใช้จ่ายทุกตำแหน่งที่จะต้องกำหนด เพื่อให้ครบตามประกาศโครงสร้างฯ

๔.คำนวณภาระค่าใช้จ่ายโดยตัดบางตำแหน่งที่ อบต.เห็นว่ายังไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดใหม่เพื่อการปรับเกลี่ยให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์โครงสร้างฯ หากภาระค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๓๕ ให้ทำแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลงโดยให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕

๕.สำหรับส่วนราชการอื่นนอกเหนือจากนี้ที่มีอยู่แล้ว และมีกรอบ ผอ.กองแล้ว ก็ให้คงมีอยู่เช่นเดิมต่อไป

๖.ให้กำหนดงานบริหารงานทั่วไป ไว้ทุกส่วนราชการ

๗.การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (ตามข้อ ๙ ในเล่มแผนฯ) ให้คำนวณตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (โดยคำนวณไว้ ๒ แบบ กรณีรวมเงินอุดหนุนและไม่รวมเงินอุดหนุน)

๘.งานใดที่อยู่ในหน้าที่ของส่วนราชการอื่น แต่ อบต.ยังมีปริมาณงานไม่เพียงพอที่จะกำหนดเป็นกอง/ฝ่าย ให้กำหนดเป็นงานในสำนักปลัด อบต. เช่น งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานพัฒนาชุมชน เป็นต้น

๙.ให้จัดทำร่างเล่มปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ปรับปรุงโครงสร้างใหม่ จำนวน ๑ ชุด

๑๐.จัดทำร่างประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

๑๑.จัดทำร่างประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น จำนวน ๑ ชุด

๑๒.จัดทำร่างประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ จำนวน ๑ ชุด

๑๓.จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ พร้อมสำเนาส่งจังหวัด จำนวน ๑ ชุด

๑๔.สำเนาคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี

๑๕.สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี

การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับโครงสร้างที่มีผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลคำตาก้า ในส่วนที่ต้องดำเนินการมีดังนี้

ประเภทสามัญ ส่วนราชการที่มีในโครงสร้างปัจจุบัน	ประเภทสามัญ โครงสร้างส่วนราชการ หลักที่จำเป็น (บังคับให้มี)	แนวทางการดำเนินการตามประกาศ ที่ อบต.คำตาก้า ต้องดำเนินการ
๑.สำนักงานปลัด ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. กองสวัสดิการสังคม	๑.สำนักปลัด ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.หน่วยตรวจสอบภายใน <b>หมายเหตุ</b> ลำดับที่ ๑ - ๓ อบต.คำตาก้า ได้กำหนด เป็นส่วนราชการ แล้วยกเว้น ลำดับที่ ๔ ยังไม่กำหนดเป็น ส่วนราชการ	๑. เปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้สอดคล้อง ตามประกาศ จาก สำนักงานปลัด อบต. เป็นสำนักปลัด อบต. ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี และในโครงสร้างส่วนราชการ ๒.กำหนดส่วนราชการหลักเพิ่มเติมแก่ หน่วย ตรวจสอบภายใน มีฐานะต่ำกว่ากองใน โครงสร้างส่วนราชการใหม่และแผน อัตรากำลึง ๓ ปี ให้ขึ้นตรงต่อปลัด อบต.

		<p>๓. กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ระดับ ปก/ชก และไม่ต้องประเมิน ตัวชี้วัดหรือค่างาน เนื่องจากเป็นการ กำหนดให้ครบตามประกาศโครงสร้างฉบับ ใหม่ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>๔. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา และต้องมีตำแหน่งประเภท วิชาการ อย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา ให้ครบตามประกาศโครงสร้างใหม่ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓</p>
--	--	--

ผู้ช่วยเลขานุการฯ (น.ส.ธณรัตน์ ไชยสุวรรณ)

-และฝ่ายเลขานุการได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ข้อ ๙ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ จำนวนการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติให้ครบตามประกาศ โครงสร้างใหม่ คือให้กำหนดในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา และต้องให้มี ตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา และฝ่ายเลขานุการได้ประสานส่วนราชการ ที่ยังมีตำแหน่งไม่ครบ จำนวน ๓ กอง คือ

๑.กองช่าง มีสายงานผู้ปฏิบัติมีเพียงตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ยังไม่มี ตำแหน่งประเภทวิชาการ ๑ อัตรา จึงกำหนดสายวิชาการเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา

๒.กองการศึกษา มีสายงานผู้ปฏิบัติเพียงตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา จึงประสานการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มจำนวน ๒ อัตรา สายวิชาการ ๑ อัตรา และสายทั่วไป ๑ อัตรา

๓.กองสวัสดิการสังคม มีสายงานผู้ปฏิบัติเพียงตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา จึงกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา

๔.และกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. เพิ่มตามโครงสร้าง จำนวน ๑ อัตรา ที่ขึ้นต่อปลัด อบต. โดยตรง

การกำหนดตำแหน่งเพิ่มในครั้งนี้อาจให้ครบตามประกาศโครงสร้างใหม่ ต้องกำหนดอัตรา ตำแหน่งเพิ่มทั้งหมด จำนวน ๖ อัตรา และในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ปรับปรุงตำแหน่ง หรือยุบ เลิกตำแหน่ง ในครั้งนี้ไม่ต้องส่งเอกสาร หมายเลข ๑-๕ (เฉพาะในการขอความเห็นชอบในการปรับปรุง แผนฯ เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ในครั้งนี้ และหากในภายหลังประสงค์จะกำหนดส่วนราชการ หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน ขึ้นใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จะต้องดำเนินการประเมินตัวชี้วัด ค่างาน ต่างๆ ด้วย) และ ฝ่ายเลขานุการได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ในการ ปรับปรุงแผนฯ และกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ให้ครบตามประกาศโครงสร้างใหม่ ภาระค่าใช้จ่ายด้าน บุคคลตามข้อ ๙ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ -๒๕๖๖) สรุปได้ดังนี้

๑.ภาระค่าใช้จ่ายรวม พ.ศ. ๒๕๖๔ ก่อนปรับร้อยละ ๓๒.๓๑ หลังปรับร้อยละ ๓๙.๓๒

๒.ภาระค่าใช้จ่ายรวม พ.ศ. ๒๕๖๕ ก่อนปรับร้อยละ ๓๑.๖๗ หลังปรับร้อยละ ๓๘.๖๐

๓.ภาระค่าใช้จ่ายรวม พ.ศ. ๒๕๖๖ ก่อนปรับร้อยละ ๓๐.๑๘ หลังปรับร้อยละ ๓๖.๙๘

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดเพิ่มเติม จำนวน ๖ อัตรา ผลปรากฏว่าเป็นร้อยละที่สูงมากเลยทีเดียวเกือบถึงร้อยละ ๔๐ ซึ่งน่าจะมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการขององค์กรอย่างมากในอนาคต จึงเรียนมาเพื่อให้ คณะกรรมการทุกท่านร่วมพิจารณา

ประธานฯ - ฝ่ายเลขานุการก็ได้ชี้แจงถึงประกาศโครงสร้างและการปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้อง (นายแสงจันทร์ กับประกาศโครงสร้างใหม่ (ฉบับที่ ๒) มาให้คณะกรรมการทราบเรียบร้อยแล้ว มีคณะกรรมการท่านใดจะ โพร้คำพก) สอบถามเพิ่มเติม หรือ แสดงความคิดเห็นอย่างไรบ้างครับ

กรรมการ/เลขานุการฯ - ตามที่นักทรัพยากรบุคคลในฐานะผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (นายวิชัย ได้ชี้แจงตามที่ได้เข้าร่วมประชุมกับกลุ่มงานมาตรฐานงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร และได้ทำ คำสั่งรั้ง) การคำนวณเงินภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ของ อบต.คำตากแก้ว เมื่อกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วน ตำบล ในสำนัก/กอง ให้เป็นไปตามประกาศโครงสร้าง จะเห็นได้ว่ามีผลกระทบต่อเพอร์เซ็นต์ สูงเกือบถึงร้อยละ ๔๐ ซึ่งจะเกินมาตรา ๓๕ แล้ว จะทำให้เราปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น จะเปิดกอง ฝ่าย หรือกลุ่มงานไม่ได้เลย จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ร่วมกันครับ และในครั้งนี้อำเภอมีภาระค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๓๕ จังหวัดก็ให้จัดทำแนวทางการปรับลด ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ ที่ได้แจกให้กับคณะกรรมการฯ แล้วนะครับ

กรรมการ - การที่กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้ครบตามโครงสร้างแบบนี้ ภาระค่าใช้จ่ายก็ต้องเกิน (ส.ต.ต.ภานุฤกษ์ มาตรา ๓๕ เงินรายได้ อบต.เรามันน้อยแบบนี้ก็เสี่ยงเกินไปแล้วผมอยากทราบว่ายังไม่ต้องกำหนดให้ครบ หาริชัย) ได้ใหม่ให้ค่อยๆกำหนดไปให้ครบเมื่อพร้อมได้ไหมครับ จะให้มาปรับลดพนักงานจ้างที่เราทำงานร่วม ทุกข์ร่วมสุขกันมานานก็ให้รู้สึกลำบากใจอยู่เหมือนกันครับ ตอนนี้อีกครของเราก็มีจำนวนบุคลากรที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานถือว่ามีความจำเป็นที่สมควรสอดคล้องกับภารกิจงานตามนโยบายขององค์กรอยู่ กรรมการท่านอื่นมีความคิดเห็นอย่างไรบ้างครับ

กรรมการ/เลขานุการฯ - ผมก็เข้าใจในเรื่องนี้อยู่ครับ แต่ยังไงจังหวัดก็เน้นให้ดำเนินการตามโครงสร้างใหม่ ถ้าเกินก็ให้ทำ (นายวิชัย แผนการปรับลดเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนครพิจารณาก่อนครับ เราก็จะ คำสั่งรั้ง) กำหนดไปเป็น ๒ แนวทางให้จังหวัดพิจารณาคำสั่งรั้ง และให้ปฏิบัติตามแนวทางของหนังสือกรมฯ ที่แจ้งครับ

กรรมการ - ถ้าอย่างนั้นก็ให้ระบุแนวทางการปรับลดรายงานให้จังหวัดพิจารณา คือการปรับลดพนักงานจ้างเมื่อครบ (ส.ต.ต.ภานุฤกษ์ หรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง หากเป็นตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็นก็จะพิจารณาไม่ต่อสัญญาจ้าง และปรับลดโดย หาริชัย) พิจารณาเป็นจ้างเหมาบริการแบบนี้ครับ

กรรมการ - ดิฉันอยากถามว่า หากเราจะกำหนด หัวหน้าฝ่าย หรือ กลุ่มงาน กำหนดระดับตำแหน่ง ผอ.กองต้นเป็น (นางนวลศรี ผอ.กองกลาง เพิ่มในครั้งนี้อาจต้องทำอะไรคะ คณะเมือง)

/ฝ่ายเลขานุการ...

ฝ่ายเลขานุการ - ขออนุญาตชี้แจงนะคะ ที่ท่านผอ.กองคลังสอบถามนะคะ ตามที่ไปประชุมที่จังหวัด รายละเอียดตาม (น.ส.ธณรัตน์ ไชยสุวรรณ) ประกาศฯ หากเราจะกำหนด ฝ่าย หรือเปิดกอง หรือ รองปลัด หรือ กำหนดระดับตำแหน่ง ของผู้บริหาร ให้สูงขึ้นนั้น ให้เป็นกรณีหลังจากที่เราปรับโครงสร้างใหม่แล้ว เป็นรายกรณีคะ เพราะมีตัวชี้วัดที่ต่างกัน ในเนื้อหา รายละเอียด และต้องเสนอข้อมูลต่างๆ ให้คณะกรรมการประเมินตามเกณฑ์ตัวชี้คะ แต่อันดับแรกต้องดูภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๓๕ คะ และในข้อบัญญัติด้านงบประมาณเพื่อการลงทุนต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ส่วน อบต.เราในการกำหนดตำแหน่งให้ครบตามประกาศโครงสร้างใหม่ คำนวณแล้วตอนนี้อยู่ที่ร้อยละ ๓๙.๓๒ ในระยะอันใกล้คงจะกำหนดอะไรไม่ได้คะไว้มาดูรายละเอียดการ กำหนดกันอีกที หลังจากปรับแผนฯ ครั้งนี้คะ สำหรับ กองสวัสดิการสังคม และ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการที่อาจมี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลค่าตากล้ามีอยู่ก่อนประกาศฉบับใหม่ บังคับใช้ เรายังคงมีต่อไปได้คะไม่ต้องยุบเลิก และตำแหน่งสายบริหารที่รายงานให้กรมฯ สรรหา ตำแหน่ง สายปฏิบัติที่ร้องขอให้ กสส.สอบแข่งขันแทน ก็ให้สงวนตำแหน่งดังกล่าวไว้ให้กรมฯ คะ

กรรมการ -แล้วตำแหน่งที่แต่ละกองที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มให้ครบตามโครงสร้างใหม่มีตำแหน่งอะไรบ้างครับ (ส.ต.ต.ภาณุภุช หาริชัย) ให้ฝ่ายเลขานุการคำนวณจะได้กำหนดชื่อตำแหน่งใส่ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ ข้อ ๘ - ข้อ ๑๑ เราจะกำหนดให้ครบตามประกาศโครงสร้างใหม่เลยไหมครับ หรือเราจะพิจารณากำหนดตาม ความจำเป็นไปก่อน กำหนดตามสถานการณ์การคลังของหน่วยงานของเราไปก่อนไหม

ประธาน -ถ้าอย่างนั้นผมขอมติที่ประชุมเพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นมติที่ประชุมเลยนะครับ ว่าเห็นควรกำหนดตำแหน่ง (นายแสงจันทร์ โพธิ์คำพก) เพิ่มในสำนัก/กอง อย่างไรให้เหมาะสมกับสถานะการเงินการคลังขององค์กรเราครับ

ที่ประชุม -เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเป็น ๒ แบบ แบบที่ ๑ คือกำหนดตามโครงสร้างของอบต.ประเภทสามัญ และแบบที่ ๒ กำหนดตามความจำเป็นตามสถานการณ์การคลังของอบต.ค่าตากล้า เพื่อเสนอขอความเห็นชอบ ต่อ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร

ประธาน -ถ้าอย่างนั้นให้กำหนดเพิ่มเป็น ๒ แบบ กำหนดตามประกาศโครงสร้างฉบับใหม่ (ฉบับที่ ๒) และกำหนด (นายแสงจันทร์ โพธิ์คำพก) ตามความจำเป็น เพื่อเสนอให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณา และสำนัก/กองไหนจะกำหนดตำแหน่งอะไรเพิ่ม บ้างครับ ฝ่ายเลขฯ จะได้นำไปให้งานการเจ้าหน้าที่คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมติของคณะกรรมการฯ และจะได้กำหนดไว้ในแบบขอความเห็นชอบเสนอ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร แบบที่ ๑ และแบบที่ ๒ และ ในข้อ ๘ - ข้อ ๑๑ ในแผนฯ สำหรับเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ของ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร

กรรมการ (นายธีระพงศ์ พิมเสน) -กองช่าง ขอกำหนดเพิ่มคือ ตำแหน่ง วิศวกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา อยู่ในงานผังเมือง ครับ เนื่องจากกองช่างยังขาดบุคลากรประเภทสายงานวิชาการ ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน มาช่วยกันในการปฏิบัติงานในด้านผังเมือง งานสำรวจ งานออกแบบ งานควบคุมการก่อสร้าง และงานอื่น ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกองช่าง ครับ

กรรมการ (นายนิพน นวะเสด) -กองการศึกษา ถ้าให้กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างใหม่ ขอกำหนด ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ให้อยู่ในงานบริหาร งานทั่วไป ครับ ถ้าให้กำหนดเท่าที่จำเป็น ขอกำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ครับ

กรรมการ -ส่วนกองสวัสดิการสังคม ขอกำหนดเพิ่มให้สอดคล้องตามประกาศโครงสร้างใหม่ ขอกำหนด ตำแหน่ง (นายสัญญา สุเกษม) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) อยู่ในงานพัฒนาชุมชน และตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา อยู่ในงานบริหารงานทั่วไป และถ้ากำหนดเท่าที่จำเป็นขอกำหนด ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา อยู่ในงานพัฒนาชุมชน ครับ

กรรมการ/เลขาฯ ส่วนสำนักปลัด ในการปรับแผนอัตรากำลังครั้งนี้ผมขอปรับโอนพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จาก (นายวิชัย กำลังรัมย์) สำนักปลัดอบต. ให้ไปสังกัด กองช่าง ครับ เพื่อเป็นการปรับเกลี่ยให้ไปช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจของ กองช่าง เนื่องจากกองช่างมีตำแหน่งอัตรากำลังที่ว่าง ทำให้ขาดอัตรากำลังในการช่วยปฏิบัติงาน ขับเคลื่อนงาน ตามภารกิจที่ต้องรับผิดชอบของกองช่าง ทั้งในส่วนสำนักงาน และที่ต้องใช้กำลังคนลง ปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบของ อบต. เป็นประจำจึงขอปรับเกลี่ยอัตรากำลังไปช่วยปฏิบัติงานครับ

นายวิชัย กำลังรัมย์ และ๒.ในการปรับแผนอัตรากำลังครั้งนี้ตามประกาศให้มีการปรับเปลี่ยนชื่อส่วนราชการและงานให้ตรงกับประกาศโครงสร้างใหม่รายละเอียดตามตารางแนบท้ายประกาศและตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เช่น สำนักงานปลัด อบต. เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้างใหม่ เป็น สำนักปลัด อบต. และขอให้ทุกสำนัก/กอง กำหนดปรับงานที่รับผิดชอบในส่วนราชการให้ตรงกับ ประกาศโครงสร้างในครั้งนี้ด้วยครับ และประสานงานทางฝ่ายเลขานุการได้เลยนะครับ

ผู้ช่วยเลขานุการ - สำหรับการปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ที่เราต้องขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้ (น.ส.ธณรัตน์ ไชยสุวรรณ) ซึ่งมีรายละเอียดของงานในแต่ละส่วนราชการตามประกาศฯ นั้น ฝ่ายเลขานุการได้ประสานทุกสำนัก/กอง ให้พิจารณากำหนดตามภารกิจของแต่ละสำนัก/กอง และกำหนดหน่วยตรวจสอบภายในด้วย สรุปได้ดังนี้ค่ะ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานธุรการ ๑.๘ งานบริหารข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๐ งานสาธารณสุข	<b>๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b> ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๗ งานกิจการสภา ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
<b>๒. กองคลัง (๐๔)</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๖ งานธุรการ	<b>๒. กองคลัง (๐๔)</b> ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
<b>๓. กองช่าง (๐๕)</b> ๓.๑ งานผังเมือง ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานธุรการ ๓.๔ งานสวนสาธารณะ ๓.๕ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๖ งานประปา ๓.๗ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๘ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	<b>๓. กองช่าง (๐๕)</b> ๓.๑ งานควบคุมอาคาร ๓.๒ งานผังเมือง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป	
<b>๔. กองการศึกษา (๐๘)</b> ๔.๑ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๒ งานบริหารทั่วไป ๔.๓ งานการเจ้าหน้าที่บุคลากรทางการศึกษา ๔.๔ งานการเงินและพัสดุ ๔.๕ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน ๔.๖ งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ	<b>๔. กองการศึกษา (๐๘)</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๖ งานบริหารงานทั่วไป	
<b>๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b> ๕.๑ งานสวัสดิการสังคม ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	<b>๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b> ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและชุมชน ๕.๕ งานกิจการสตรีและคนชรา ๕.๖ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๕.๗ งานบริหารงานทั่วไป	
	<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน ๖.๒ งานบริหารงานทั่วไป	

ประธานฯ -ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้คำนวณและสรุปชี้แจงต่อกรรมการ มีท่านใดจะเพิ่มเติมอะไรอีกหรือไม่ครับ (นายแสงจันทร์ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมนะครับ ว่ามีมติที่เห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้างใหม่ที่แต่ละ โพรซ์คำพท) สำนัก กอง เสนอมาหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมด้วยนะครับ

ที่ประชุม -มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒ มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างงานให้มีความ สอดคล้องกับประกาศโครงสร้างใหม่ฯ และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตรากำลังเพิ่มในสำนัก/กอง ตามประกาศโครงสร้างใหม่ฉบับที่ ๒ และกำหนดตามความจำเป็น ตามสถานการณ์คลังของ อบต. เพื่อประกอบเสนอขอความเห็นชอบและกำหนดตำแหน่งเพิ่มตามที่หัวหน้าส่วนราชการสำนัก/กอง เสนอ ต่อประชุม ตามตารางดังนี้

ลำดับที่	รายการ
๑.	เปลี่ยนชื่อ ส่วนราชการจากสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น <b>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>
๒.	<b>กำหนดส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน</b> เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น มีฐานะต่ำกว่ากองขึ้นตรงต่อปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล
๓.	<b>กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก/ชก ๑ อัตรา</b> เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ งานตรวจสอบภายใน สังกัด หน่วยตรวจสอบภายใน ขึ้นตรงต่อ ปลัด อบต.
๔.	<p>กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประเภทสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มในสำนัก/กอง ที่ยังไม่กำหนดครบตามประกาศ โครงสร้างใหม่ (คือการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประเภทสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา และต้องมี ตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา) ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคำตากล้ามีมติกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้ครบตามประกาศโครงสร้างใหม่ (ฉบับที่ ๒) และกำหนดตำแหน่งเท่าที่จำเป็นตามสถานการณ์การเงินการคลัง เป็น ๒ แบบ ไปเพื่อให้ ก.อบต.จังหวัดสกลนครพิจารณา ดังนี้</p> <p><b>๑.กองช่าง</b> - ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา คือ</p> <p style="padding-left: 40px;"><b>๑.ตำแหน่ง วิศวกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา</b></p> <p><b>๒.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> - ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา คือ</p> <p style="padding-left: 40px;"><b>๑.ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา</b></p> <p style="padding-left: 40px;"><b>๒.ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา</b></p> <p><b>๓.กองสวัสดิการสังคม</b> - ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา คือ</p> <p style="padding-left: 40px;"><b>๑.ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา</b></p> <p style="padding-left: 40px;"><b>๒.ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา</b></p> <p><b>๔.สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p style="padding-left: 40px;"><b>๑.ขอเปลี่ยนชื่อ สำนักงานปลัด อบต.</b> ตามบัญชีโครงสร้างใหม่ เป็น <b>สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p style="padding-left: 40px;"><b>๒.ขอตัดโอนตำแหน่ง</b> พนักงานจ้างประเภททั่วไป <b>ตำแหน่ง คนงาน สังกัด สำนักงานปลัด อบต. ไปสังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา</b></p>
๕.	ปรับเปลี่ยน ชื่อ <b>งาน</b> ของแต่ละส่วนราชการปัจจุบันในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับประกาศโครงสร้างใหม่ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และตามหนังสือ สำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๗๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ รายละเอียดแนบท้ายบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการฯ และร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒
๖.	<p>แนวทางการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคำตากล้า มีดังนี้</p> <p style="padding-left: 40px;"><b>๑.ปรับลดพนักงานจ้าง</b> โดยเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง และไม่มีเจตจำนงต่อสัญญาจ้าง</p> <p style="padding-left: 40px;"><b>๒.ปรับลดพนักงานจ้าง</b> โดยพิจารณาเป็นจ้างเหมาบริการ</p>

ประธานฯ -ถ้ากำหนดตำแหน่งเพิ่มเท่าที่จำเป็นตามสถานการณ์คลัง คำนวณแล้วได้เท่าไรครับ สามารถคิดยอดเงิน (นายแสงจันทร์ เดือนและสรุปชี้แจงให้คณะกรรมการทราบตอนนี้ได้หรือไม่ครับว่าคำนวณแล้วได้จำนวนเท่าไร ภาวะ โพร้อค่าพก) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลหลังกำหนดตำแหน่งเพิ่มแล้วได้ร้อยละเท่าไรของงบประมาณรายจ่ายที่ตั้งไว้ครับ

ผู้ช่วยเลขานุการ (น.ส.ธณรัตน์ ไชยสุวรรณ) -ได้ค่ะเพราะงานการเจ้าหน้าที่มีการศึกษาและคาดการณ์ล่วงหน้าไว้แล้ว จึงมีการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายไว้คร่าวๆแล้ว มีข้อมูลคำนวณไว้ในโปรแกรมเอกเซลเดี่ยวปรับตัดตำแหน่ง ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ออกคำนวณแล้วภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามข้อ ๙ ในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ สรุปได้ดังนี้ค่ะ

๑.ภาระค่าใช้จ่ายรวม พ.ศ. ๒๕๖๔ ก่อนปรับร้อยละ ๓๒.๓๑ หลังปรับร้อยละ ๓๗.๑๕  
๒.ภาระค่าใช้จ่ายรวม พ.ศ. ๒๕๖๕ ก่อนปรับร้อยละ ๓๑.๖๗ หลังปรับร้อยละ ๓๖.๔๖  
๓.ภาระค่าใช้จ่ายรวม พ.ศ. ๒๕๖๖ ก่อนปรับร้อยละ ๓๐.๑๘ หลังปรับร้อยละ ๓๔.๘๘

ประธานฯ -ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้คำนวณและสรุปชี้แจง กรรมการท่านใดจะเสนออะไรอีกไหมครับ มีท่านใดจะ (นายแสงจันทร์ โพร้อค่าพก) เพิ่มเติมอะไรอีกหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมนะครับ ว่ามีมติเห็นชอบในการกำหนด ตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้างใหม่ที่แต่ละสำนัก กอง เสนอมาหรือไม่ ผมขอมติที่ประชุมด้วยนะครับ

ที่ประชุม -มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ให้เป็นไปและสอดคล้องกับประกาศ โครงสร้างใหม่ และกำหนดตำแหน่งเพิ่มตามสำนัก/กอง เท่าที่จำเป็น ตามสถานการณ์การเงินการคลังของ อบต.คำตากกล้า

ประธานฯ -ให้ฝ่ายเลขานุการบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - (นายแสงจันทร์ โพร้อค่าพก) ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ นี้ไว้เป็นหลักฐาน ตลอดจนคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามหลักเกณฑ์ และตามมติที่ประชุมของคณะกรรมการฯ และจัดทำร่างแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนครต่อไป

#### ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น

ประธานฯ - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดจะเสนอในที่ประชุมหรือไม่

ที่ประชุม - ไม่มี

ประธานฯ - หากไม่มีขอปิดประชุมครับ

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๒๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวธณรัตน์ ไชยสุวรรณ)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจ/รับรองรายงานการประชุม

(นายแสงจันทร์ โพร้อค่าพก)

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำล้างฯ



