

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร
อำเภอคอนสาร จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๗
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๒. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๙
๑๔. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๔๔
๑๕. ภาคผนวก	
แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ	
สำเนาประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	
สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี	
สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการฯ	
แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งฯ	

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ

องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารปรากฏตามเอกสารหน้าที่ ๓ - ๑๘

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลคอนสารได้อย่างมีประสิทธิภาพปรากฏตามเอกสารหน้าที่ ๒๓ - ๒๖

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด การกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ปรากฏตามเอกสารหน้าที่ ๑๙-๒๒ และ หน้าที่ ๒๗ - ๓๓

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีโดยคำนึงถึงลักษณะงาน ปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ปรากฏตามเอกสารหน้าที่ ๑๙ - ๒๐

๓.๕ การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุดปรากฏตามเอกสารหน้าที่ ๑๙-๒๐

๓.๖ การทำแบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆมาพิจารณาในด้าน

๓.๖.๑ การจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่กำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ ปรากฏตามเอกสารหน้าที่ ๒๔-๒๖

๓.๖.๒ การเกษียณอายุราชการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไปปรากฏตามเอกสารหน้าที่ ๒๑

๓.๖.๓ ข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นปรากฏตามเอกสารหน้าที่ ๒๑-๒๒

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ การนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ปรากฏตามเอกสารหน้าที่ ๒๐

๓.๘ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้จะมีมีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑.๑ ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานในองค์กรทั่วไป

๑.สภาพการบริหารบุคคลขาดประสิทธิภาพ ขาดการบังคับใช้ระเบียบหรือกฎหมายการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๒.ขาดเครื่องมือ วัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารกิจการองค์กร

๓.การจัดสรรงบประมาณสัดส่วนไม่เพียงพอและตรงตามความต้องการของท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหา

๔.สภาพการเจริญเติบโต/ปัญหาของชุมชนสวนทางกับเจตนารมณ์ของหน่วยงาน

ความต้องการด้านบริหารงานทั่วไป

๑. จัดหาบุคลากรและเครื่องมือในการทำงานให้เพียงพอ สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วถึง

๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

๑.๒ ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. ขาดที่สาธารณะประโยชน์ในการพัฒนาให้เป็นศูนย์การผลิตและจำหน่ายผลิตผล

๒. การไม่เป็นระเบียบของชุมชนในการจำหน่ายผลิตผล เป็นสาเหตุของความเป็นระเบียบเรียบร้อย

๓. พื้นที่ที่ไม่เหมาะสมและเอื้ออำนวยกับการลงทุนทางอุตสาหกรรม เนื่องจากค่าใช้จ่ายสูง

๔. ชุมชนขาดการวางแผนมาตรการรองรับสภาพระยะยาว

๕. นโยบายของแหล่งทุนให้ผู้ผลิตไม่ต่อเนื่อง

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. จัดตั้ง/ส่งเสริมการพัฒนาของกลุ่มอาชีพของสตรีหลังฤดูการผลิต

๒. ประสานการลดหนี้สินเกษตรกร/จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อการเกษตร

๓. ส่งเสริมจัดตั้งแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในชุมชน

๔. จัดหาแหล่งรองรับผลผลิตทางการเกษตรให้ตรงตามความต้องการ

๔.๓ ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม

๑. ปัญหาความเสี่ยงเรื่องการแพร่ของยาเสพติดและโรคติดต่อในหมู่เยาวชนและผู้ใช้แรงงาน

๒. ปัญหาเรื่องการเอาเปรียบผู้บริโภค

๓. ปัญหาเรื่องสถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกาย

๔. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินกิจกรรมโดยขาดการประสานกับองค์กรและชุมชน

ความต้องการด้านการพัฒนาสังคม

๑. จัดให้มีระบบซ่อม/สร้างสุขภาพอนามัยในชุมชน

๒. จัดให้มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อให้ครบวงจร

๓. จัดให้มีการป้องกัน ป้องกันยาเสพติดแบบครบวงจรโดยการมีส่วนร่วม

๔. จัดให้มีการคุ้มครองผู้บริโภค

๕. จัดให้มีระบบการดูแลสุขภาพมูลฝอยและน้ำเสีย

๖. จัดให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

๗. จัดให้มีลานกีฬาและนันทนาการ

๘. จัดให้มีระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจราจร

๔.๔ ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ถนนหนทางชำรุด เป็นหลุมบ่อ ไม่ได้มาตรฐาน
๒. ขาดทางระบายน้ำทำให้เกิดน้ำท่วมขังบ้านเรือนและผิวจราจรในช่วงหน้าฝน
๓. การขยายเขตไฟฟ้าไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะไม่ทั่วถึง
๔. อาคารที่ทำการ/สถานศึกษาของชุมชน(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)ขาดการปรับปรุง
๕. ระบบประปาสาธารณะไม่ทั่วถึงและการบริการไม่สม่ำเสมอ

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ให้ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยางแอสฟัลติก
๒. ให้ซ่อมแซม/ลงหินลูกรังถนนสายต่างๆ
๓. ให้ขยายเขตไฟฟ้าทั่วทุกจุด
๔. จัดหาปรับปรุงที่ทิ้งขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารเพิ่มเติม
๕. ให้ขยายเขตบริการประปา
๖. ให้ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ศูนย์วัฒนธรรมตำบล/ห้องสมุดประชาชน
๗. ให้ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะเพิ่มเติม

๔.๕ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๑. ขาดแหล่งน้ำที่ใช้ในการจัดทำระบบชลประทานทุกขนาดเพื่อการเกษตร
๒. พื้นที่ที่ไม่เหมาะสม/เอื้ออำนวยในการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร/อุปโภค/บริโภค

ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

๑. ก่อสร้างฝาย
๒. ขุดลอกสระ
๓. ก่อสร้างผนังกั้นน้ำท่วม

๔.๖ ปัญหาด้านสาธารณสุข

๑. ปัญหาความเสี่ยงที่อาจเกิดโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือด โรคพิษสุนัขบ้า โรคเท้าปาก
๒. ปัญหาเรื่องการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของท้องถิ่น
๓. ความไม่ต่อเนื่องในการวางแผน/ปฏิบัติอย่างจริงจังของงานสาธารณสุข

ความต้องการทางด้านสาธารณสุข

๑. มีงบประมาณและกิจกรรมในการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันควบคุมโรค
๒. จัดสถานที่ให้เอื้อต่อการทำงานและสร้างมาตรการความปลอดภัย
๓. การพัฒนาสภาพแวดล้อม และระบบนิเวศน์ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

๔.๗ ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทางการเมืองการบริหาร

๑. การรับรู้ข่าวสารทางราชการของประชาชนไม่ครอบคลุมทั่วถึง
๒. การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรไม่เป็นไปตามสายงานและครบถ้วน
๓. การประชาสัมพันธ์งานขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ทั่วถึง
๔. เรื่องการจัดทำข้อมูล/ทะเบียนทรัพย์สินเพื่อใช้ในการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๕. ขาดวัสดุ-ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน

ความต้องการด้านการพัฒนาทางการเมืองการบริหาร

๑. จัดให้มีเสียงตามสาย วารสารประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร
๒. จัดให้มีการอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิก ผู้นำชุมชน พนักงานฯ ลูกจ้าง
๓. จัดให้มีการประชุมสมาชิก ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่ม
๔. โครงการปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของหน่วยงาน
๕. การพัฒนาประชาคมให้มีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย

๔.๘ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ขาดบุคลากรที่สามารถทำงานด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมในชุมชน
๒. หน่วยงานที่จัดการศึกษาขาดการประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมศิลป จารีตประเพณีท้องถิ่น ไม่ได้รับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. การอนุรักษ์ฟื้นฟูประเพณี
๒. ส่งเสริมการอบรมด้านภาษาต่างประเทศ

๔.๙ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ความเจริญเติบโตทางอุตสาหกรรมและการเกษตรสร้างมลภาวะ
๒. ชุมชนขาดจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ชุมชนไม่มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. การบังคับใช้ข้อบัญญัติท้องถิ่นด้านทรัพยากรธรรมชาติ
๒. การสร้างจิตสำนึก รับผิดชอบการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ส่งเสริมการปลูกป่า หรือจัดทำแนวเขตป่าชุมชน
๔. ลดการใช้สารเคมี และการเผาหญ้าหรือเศษพืช

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารได้พิจารณานำปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมาวิเคราะห์

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

๕.๑ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฉบับที่ ๑๑และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมการพัฒนาที่ยึดหลักสมดุลยั่งยืนโดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงมีความมั่นคงและยั่งยืนสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

๕.๒ ยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning)

มีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาวและกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันเพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ”หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วคนไทยมีความสุขอยู่ดีกินดีสังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรมซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและ (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๕.๓ นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร

๑. ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

๑.๑. รณรงค์และสนับสนุนให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์การภาครัฐและประชาชนในการรักษาความเรียบร้อยและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๑.๒. ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพต่างๆสู่มาตรฐาน (OTOP) อย่างยั่งยืน

๑.๓. จัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพหมู่บ้านและชุมชน

๑.๔. จัดให้มีการช่วยเหลือ สงเคราะห์ และดูแลผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและคนพิการให้ได้รับสวัสดิการตามสิทธิและความระเบียบของราชการอย่างทั่วถึง

๒. ด้านแหล่งน้ำ

๒.๑ จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอและเก็บกักน้ำไว้ในฤดูแล้ง

๒.๒ ก่อสร้างบำรุง รักษา ซ่อมแซม แหล่งน้ำธรรมชาติและแหล่งน้ำที่ก่อสร้างขึ้น

๒.๓ ก่อสร้าง บำรุง รักษา ประปาหมู่บ้าน ฝายน้ำล้น ให้สามารถเก็บกักน้ำได้สะดวก

๒.๔ ก่อสร้าง บำรุง รักษา ซ่อมแซมประปาหมู่บ้าน บ่อน้ำบาดาล บ่อน้ำโยก

๒.๕ ขุดลอกลำห้วยสระน้ำ

๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑. ดูแลไฟฟ้าสาธารณะตามแนวนอน ตรอก ซอย ปรับปรุงไฟฟ้าส่องสว่างเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพี่น้องประชาชน

๓.๒. ติดตั้งป้ายจราจรเพื่อลดอุบัติเหตุ

๓.๓. ดูแลท่อระบายน้ำเพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี

๓.๔. ซ่อมแซมถนนที่ชำรุดให้ได้มาตรฐานและมีสภาพใช้งานได้

๓.๕. ปรับปรุงระบบประปา เพื่อให้น้ำประปามีคุณภาพและสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึงทั้งเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โรงเรียน โรงพยาบาล

๔. ด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑. ส่งเสริมการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย

๔.๒. สนับสนุนงบประมาณ ด้านอุปกรณ์การศึกษา อุปกรณ์กีฬาให้เพียงพอ

๔.๓. อาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) สำหรับเด็กนักเรียน

๔.๔. ปรับปรุง ข้อมูลข่าวสารลงสู่ชุมชนอย่างทั่วถึง

๔.๕. เตรียมความพร้อมของเด็กก่อนเข้าสู่วัยเรียน

๔.๖. ส่งเสริม สนับสนุนและฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมของชาติ ศาสนา วันสำคัญ ของชาติ ประเพณีของชาวพุทธ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง

๔.๗. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมเพื่อปลูกฝังให้คนะบริหาร พนักงาน ลูกจ้าง เล็งเห็นความสำคัญของชาติ ศาสนา และเคารพซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนและเยาวชนต่อไป

๔.๘. ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๕. ด้านเศรษฐกิจ

๕.๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและการเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างทั่วถึงประชาชนมีงานทำ มีรายได้ที่ดีเพียงพอกับรายจ่าย และสนับสนุนให้ประชาชนใช้วิถีตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕.๒. ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพเกษตรกรรมของประชาชน ส่งเสริมการทำเกษตรผสมผสานเกษตรทางเลือกใหม่ เพื่อลดรายจ่ายเพิ่มรายได้ เช่น การปลูกพืชเศรษฐกิจและเกษตรอินทรีย์

๕.๓. จัดตั้งกองทุนชุมชน รองรับนโยบายรัฐบาล เพื่อช่วยเหลือและให้โอกาสแก่ประชาชนในการประกอบอาชีพ

๕.๔. ส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพเสริม และพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณภาพ และตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในท้องถิ่น

๕.๕. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นที่ยึดในหมู่บ้านท่องเที่ยวอย่างแพร่หลาย โดยเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงประวัติศาสตร์ เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวเพิ่มรายได้ให้ชุมชน

๕.๖. พัฒนาเครือข่ายตลาดกลางสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมของเทศบาล โดยการซื้อขายภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล/จังหวัดและระหว่างจังหวัดผ่านระบบอินเทอร์เน็ตจากผู้ขายสู่ผู้ซื้อโดยตรง เพื่อเป็นการขยายตลาดและเพิ่มมูลค่าของสินค้า

๕.๗. เร่งรัดให้มีการใช้จ่ายงบประมาณที่ประชาชนได้รับประโยชน์โดยตรงเพื่อให้เกิดการสร้างงานสร้างอาชีพและรายได้กับประชาชนในท้องถิ่น

๕.๘. ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพระดับหมู่บ้านเพื่อพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ตำบลให้มีคุณภาพมาตรฐานให้เป็นเอกลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๙. ส่งเสริมให้มีพื้นที่เพาะปลูกที่มีระบบชลประทานและมีศักยภาพให้ทำการเกษตรได้ตลอดปี โดยเน้นการปลูกพืชตามฤดูกาล พืชเศรษฐกิจสอดคล้องความต้องการของตลาดและศักยภาพของประชาชนในพื้นที่

๖. ด้านการเมืองการปกครอง การบริหารจัดการองค์กร

๖.๑. การบริหารงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนาของรัฐบาล จังหวัด และปฏิบัติตามแนวนโยบายของรัฐบาล เพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนให้เป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๖.๒. การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารโดยยึดตามแนวทางกระแสพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวโดยเน้นหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๖.๓. การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยยึดถือและปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดียึดหลักนิติธรรม คุณธรรมและโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้รับผิดชอบ ความคุ้มค่าและการยึดหลักนิติธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสและมีส่วนร่วมของประชาชน

๖.๔. ระบบพัฒนาการให้บริการประชาชน โดยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงาน ลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงผู้นำชุมชนและกรรมการชุมชนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ บริการประชาชนด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกันเองกับประชาชน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่ยิ้มแย้ม

๗. ด้านสาธารณสุข

๗.๑ จัดให้มีการบำบัดน้ำเสียจากชุมชน ให้มีความสะอาดปลอดภัยก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำ

๗.๒ จัดระบบเก็บขยะในชุมชนให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เช่น จัดระบบให้มีการแยกขยะเพื่อง่ายต่อการสลาย และลดปริมาณของขยะ

๗.๓ ปรับปรุงดูแลสระน้ำ สวนสาธารณะให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดี

๗.๔ รมณรงค์และป้องกันโรคติดต่อในเขตชุมชน เช่น การกำจัดลูกน้ำยุงลายและแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย ซึ่งเป็นพาหนะนำโรคไข้เลือดออก เป็นต้น

๕.๔ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อการประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และการพัฒนาในอนาคต

เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อม ภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. จุดแข็ง (Strength)

๑. ตำบลคอนสารมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ตามวัฒนธรรม เอื้อโอกาสต่อการพัฒนาทั้งทางด้านการเกษตร และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรม

๒. ตำบลคอนสารเป็นสังคมเปิด มีการพึ่งพาอาศัยกัน และเป็นสังคมที่ยังยึดมั่นในประเพณีและวัฒนธรรมในท้องถิ่น

๓. เป็นสังคมที่มีอาชีพเกษตรกรรม เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน

๔. มีแหล่งน้ำและทรัพยากรป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์

๕. โครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาแล้ว

๖. ตำบลบุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนาและเรียนรู้

๗. บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ทำให้รู้สภาพปัญหาของท้องถิ่นเป็นอย่างดี

๒. จุดอ่อน (Weakness)

๑. การรวมกลุ่มของกลุ่มอาชีพและเกษตรกรไม่มีความเข้มแข็ง

๒. การขาดแคลนความรู้เทคโนโลยี บุคลากรที่มีความรู้ด้านการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

๓. ประชาชนยังขาดความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาที่เป็นอยู่ และบางส่วนยัง หลงอยู่กับอบายมุขและสิ่งมอมเมา

๔. เกษตรกรขาดการศึกษาด้านการเกษตรและการยกระดับคุณภาพการผลิต การพัฒนาด้านบรรจุภัณฑ์และการเพิ่มมูลค่า

๓. โอกาส (Opportunity)

๑. ท้องถิ่นได้รับงบประมาณถ่ายโอนเพิ่มมากขึ้น

๒. ภาครัฐมีนโยบายส่งเสริมเศรษฐกิจระดับรากหญ้า

๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรดีขึ้น ประชาชนมีกำลังซื้อทำให้เกิดการหมุนเวียนของเงินในชุมชนมากขึ้น ประชาชนมีความเป็นอยู่ดีขึ้น

๔. การอยู่ใกล้ศูนย์ราชการ การคมนาคมสะดวก ทำให้ประชาชนมีโอกาสได้ติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ของสังคมกับชุมชนใกล้เคียง และสามารถนำมาปรับใช้กับชีวิตประจำวันได้

๕. นโยบายของผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ด้านสังคม มากขึ้น

๖. บุคลากรเพิ่มมากขึ้นมีความพร้อมในการแก้ปัญหาต่างๆมากขึ้น

๗. งบประมาณที่เพิ่มขึ้นสามารถเพิ่มและพัฒนากำลังคนให้มีจำนวนและคุณภาพเพิ่มขึ้นได้

๖. อุปสรรค (Threat)

๑. งบประมาณค่อนข้างจำกัดทำให้การพัฒนาถนนยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

๒. งบประมาณสนับสนุนการท่องเที่ยวยังมีน้อยและขาดแคลนการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว

๓. บุคลากรยังไม่เพียงพอต่องานบางประเภท

๔. สถานที่ยังไม่มีความพร้อมต่อการให้บริการประชาชนอย่างเต็มที่

๕. ระบบอินเทอร์เน็ตที่ล่าช้าทำให้การทำงานไม่คล่องตัว

๖. บางช่วงผลผลิตทางการเกษตรออกมาพร้อมกันเป็นจำนวนมากจนล้นตลาด

๗. เกษตรกรไม่สามารถกำหนดราคาผลผลิตและต่อรองราคากับพ่อค้าคนกลางได้

๕.๕ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร

วิสัยทัศน์ “เศรษฐกิจพอเพียง ครอบครัวยั่งยืน ชุมชนเข้มแข็ง”

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนภายในเขตตำบลคอนสารได้รับการส่งเสริม ดูแลคุณภาพชีวิต อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย
๓. การพัฒนาส่งเสริมด้านกีฬา และนันทนาการ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. ประชาชนภายในชุมชนมีคุณภาพชีวิตและสังคมที่ดีขึ้น
๒. จำนวนประชากรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ
๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างจริงจัง
๔. ประชาชนและเยาวชนในกลุ่มเสี่ยงหลีกเลี่ยงจากสารเสพติด

คำเป้าหมาย

๑. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้ป่วยเอดส์	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับการส่งเสริม
๒. ส่งเสริมให้ความรู้ อนุรักษ์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่ได้รับคำแนะนำส่งเสริมให้ความรู้เสริมสร้างคุณภาพชีวิต
๓. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการแก้ไขปัญหายาเสพติด	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่ได้รับความปลอดภัยในการดำเนินการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการแก้ไขปัญหายาเสพติด

หน่วยงานรับผิดชอบหลักสำนักปลัด

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

เป้าประสงค์

๑. ก่อสร้าง บำรุง รักษา ประปาหมู่บ้าน ฝายน้ำล้น ให้สามารถเก็บกักน้ำได้สะดวก
๒. ก่อสร้าง บำรุง รักษา ซ่อมแซมประปาหมู่บ้าน บ่อน้ำบาดาล บ่อน้ำโยก
๓. ขุดลอกลำห้วยสระน้ำ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. จำนวนการก่อสร้างการปรับปรุงและซ่อมแซมฝาย
๒. จำนวนการใช้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
๓. จำนวนครัวเรือนที่มีน้ำใช้อย่างพอเพียง

คำเป้าหมาย

๑. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอและเก็บกักน้ำไว้ในฤดูแล้ง
๒. ก่อสร้างบำรุง รักษา ซ่อมแซม แหล่งน้ำธรรมชาติและแหล่งน้ำที่ก่อสร้างขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้างและปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้าน บ่อน้ำโยก บ่อน้ำบาดาล ให้สามารถเก็บกักน้ำได้สะดวก	จำนวนระบบประปาที่ได้รับการก่อสร้าง /บำรุงรักษา
๒. ก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ท่อระบายน้ำ ขุดลอกคลอง สะพาน และโครงสร้าง พื้นฐานที่จำเป็น	จำนวน ท่อระบายน้ำ ห้วยน้ำลำคลองที่ได้รับการ บำรุงรักษา

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก ส่วนโยธา

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

๑. มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทั่วถึง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานภายในตำบล

ค่าเป้าหมาย

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่

๒. ให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางบกและทางน้ำ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน ท่อ ระบายน้ำ ขุดลอกคลอง สะพาน และโครงสร้างพื้นฐานที่ จำเป็น	๑.จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้น ๒.จำนวนถนน ท่อระบายน้ำ ฯลฯที่ได้รับการ บำรุงรักษา
๒. ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปา	จำนวนระบบประปาที่ได้รับการก่อสร้าง /บำรุงรักษา
๓. พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ	จำนวนไฟฟ้าสาธารณะภายในตำบลที่เพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก ส่วนโยธา

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาขีดความสามารถในการผลิต

๔. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. ระบบการศึกษา ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา ประเพณี วัฒนธรรมอันดีของตำบลได้รับการ ส่งเสริม
บริหารจัดการอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ระบบการศึกษาได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพที่เพิ่มขึ้น

๒. ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และบำรุงรักษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

คำเป้าหมาย

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของตำบล
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การจัดการและสนับสนุนการศึกษา	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมจัดการคุณภาพการศึกษา
๒. ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี ประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด ส่วนการศึกษา

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคมนาคมและสังคมที่มีคุณภาพ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสังคมน่าอยู่

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลคอนสารเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

คำเป้าหมาย

๑. บำรุงส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

๒. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม สู้ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๓. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน	จำนวนประชาชนที่มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพเสริม
๒. ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาด้านการเกษตรกรรม	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาอาชีพด้านเกษตรกรรม

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการปกครอง บริหารจัดการองค์กร

เป้าประสงค์

๑. ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ แก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ชุมชนภายในตำบลมีศักยภาพเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น

๒. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรเพิ่มขึ้น

คำเป้าหมาย

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมสนับสนุนการเมืองการปกครอง	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่แสดงออกในการมีส่วนร่วมในระบบการเมืองการปกครอง
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนและผู้มาติดต่อราชการที่พึงพอใจต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร
๓. การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด ส่วนการศึกษา

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบลคอนสารได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมภายในตำบลคอนสารได้รับการจัดการ ดูแล อนุรักษ์และฟื้นฟูเพิ่มขึ้น

คำเป้าหมาย

๑. คุ่มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมการส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. จัดการระบบบำบัด และกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล	ระดับความสำเร็จของประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะ สิ่งปฏิกูล
๓. ส่งเสริมให้ความรู้ รมรงค์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่ได้รับคำแนะนำ ส่งเสริมให้ความรู้เสริมสร้างคุณภาพชีวิต

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด ส่วนสาธารณสุข

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดและแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT ทำให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนโดยมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒) ให้ตรงกับสภาพปัญหาดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๔) การให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- ๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))
- ๗) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๘) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างอปท.อื่น
- ๙) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- ๑๐) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๑๑) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
 - ๒) ป้องกันโรค การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล (มาตรา ๖๗(๓))
 - ๓) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร (มาตรา ๖๘(๔))
 - ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
 - ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
 - ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
 - ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))
 - ๘) การจัดการศึกษา
 - ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 - ๑๐) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ
 - ๑๑) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - ๑๒) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
 - ๑๓) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
 - ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
 - ๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
 - ๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
 - ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
 - ๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
 - ๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - ๘) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) การจัดตั้งและดูแลตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) ส่งเสริมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรม การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ

บุคคลอื่นหรือจากสหการ (มาตรา ๑๖(๗))

(๙) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) คัดครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

๒) ส่งเสริมการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการ

๓) พัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๖) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

๗) การการแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ความต้องการอัตราากำลังภาครัฐ

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจมีสมรรถนะสูงมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสมมีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญได้แก่

(๑) การปรับปรุงโครงสร้างบทบาทภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๑. บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่มีในปัจจุบันเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต

๒. พัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐ และเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐสู่

ประชาคมอาเซียน

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัยเป็นธรรมและเป็นสากล

(๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใสตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชนบทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่า เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชันลดลง และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการศึกษานานาชาติและอันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณมีประสิทธิภาพสูง ฐานภาษีกว้างขึ้น และดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้น รวมถึงมีบุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น

แผนยุทธศาสตร์จังหวัดชัยภูมิ

๑. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจฐานรากและแข่งขันได้อย่างยั่งยืนแนวทางได้แก่

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการผลิตและบริการ

๒. ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าเกษตร

๓. พัฒนาการแปรรูปสินค้าการเกษตรเพื่อให้ได้มาตรฐาน

๔. ส่งเสริมการตลาดสินค้าเกษตร

๒. การบริหารจัดการการท่องเที่ยวสู่มาตรฐานสากลแนวทางได้แก่

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการให้ได้มาตรฐาน

๒. การพัฒนาเพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

๓. ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

๓.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืนแนวทางได้แก่

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ

๒. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนและมีส่วนร่วม

๓. การรับมือภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตให้มั่นคงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแนวทางได้แก่

๑. ส่งเสริมพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชนจังหวัดชัยภูมิ
๒. เสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้กับประชาชนจังหวัดชัยภูมิ
๓. เสริมสร้างความปลอดภัยและสุขของสังคมและประชาชนจังหวัดชัยภูมิ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของอปท.ในเขตจังหวัด

การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมีประสิทธิภาพ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาระบบคุณภาพของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องสร้างความตระหนักและจิตสำนึกในการให้บริการแก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สถิติปริมาณงานส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ที่	ส่วนราชการ	ปริมาณงาน			อัตรา กำลังที่ ต้องการ	อัตรา กำลังที่มี	กำหนด เพิ่ม	เวลา ทั้งหมด ต่อปี	หมายเหตุ
		ปีก่อน หน้า	ปี ปัจจุบัน	ปีถัดไป					
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงานปลัด					๑			
	๑๑ งานบริหารทั่วไป	๑๒,๐๙๖	๑๓,๐๙๒	๑๔,๔๐๖	๗.๕๕	๘		๖๐๘,๓๖๕	นัก วิเคราะห์ ฯ
	๑๒ งานนโยบายและแผน	๖๔	๖๕	๖๙	๒.๐๓	-	+๑	๑๖๘,๓๙๐	
	๑๓ งานกฎหมายและคดี	๒๔	๓๔	๓๔	๐.๖๘	-		๕๖,๔๐๐	
	๑๔ งานป้องกันและบรรเทาฯ	๖๖๕	๗๐๓	๗๐๓	๓.๕๓	๒		๓๒๕,๗๔๐	
	๑๕ งานกิจการสภา อบต.	๖๗	๖๗	๖๗	๐.๑๒	-		๑๐,๐๘๐	
	๑๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๓	๓	๓	๐.๕๒	-		๔๗,๒๐๐	
	รวม	๑๒,๙๑๓	๑๓,๙๐๔	๑๕,๒๑๒	๑๔.๖๔	๑๑	+๑	๑,๒๑๒,๑๗๕	
๒	กองคลัง								
	๒๑ งานการเงิน	๓,๒๐๔	๕,๕๘๔	๕,๘๖๐	๑.๔๗	๓		๑๒๑,๓๔๐	ผช.จพ.ง. พัสดุ
	๒๒ งานการบัญชี	๑,๘๕๖	๒,๒๒๒	๒,๓๑๔	๐.๙๒			๗๕,๘๖๐	
	๒๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๓,๐๘๙	๓,๐๘๙	๔,๕๐๙	๒.๓๓	๒		๑๗๒,๙๖๕	
	๒๔ งานระเบียบทรัพย์สินและพัสดุ	๓,๐๗๕	๓,๐๗๕	๓,๒๕๕	๒.๐๓	๑	+๑	๑๖๗,๖๗๖	
	๒๕ งานอื่น ๆ	๔๘๔	๔๘๔	๕๑๔	๐.๒๔			๒๐,๐๙๐	
	รวม	๑๑,๖๖๘	๑๔,๔๓๘	๑๖,๔๕๒	๖.๙๘	๖	+๑	๕๒๗,๘๖๕	
๓	กองช่าง								
	๓๑ งานก่อสร้าง	๔๘	๕๗	๕๑	๑.๘๙	๓		๑๕๖,๖๐๐	
	๓๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑๓๓	๑๙๕	๒๒๕	๑.๒๒			๑๐๑,๔๐๐	
	๓๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๔๑๕	๔๖๕	๕๑๕	๒.๐๒	๒		๑๖๗,๔๐๐	
	๓๔ งานผังเมือง	๔๐	๕๕	๕๐	๐.๘๘			๗๒,๙๖๐	
	๓๕ งานอื่น ๆ	๑๓๔	๑๓๗	๑๔๐	๐.๑๖			๑๒,๙๖๐	
	รวม	๘๑๐	๘๘๙	๙๑๑	๖.๑๗	๕		๕๑๑,๒๖๐	
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
	๔๑ งานอนามัยและควบคุมจัดการ คุณภาพสิ่งแวดล้อม	๒๐	๒๒	๒๕	๐.๔๙	๑		๔๐,๙๒๐	
	๔๒ งานส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข	๑๕๒	๑๖๐	๑๖๐	๐.๑๘	-		๑๔,๗๖๐	
	๔๓ งานรักษาความสะอาด	๑๐๙	๑๐๙	๑๐๙	๒.๔๘	-		๒๐๕,๗๑๐	
	๔๔ งานบริการสาธารณสุขและ ควบคุมโรคติดต่อ	๑๗	๑๙	๒๑	๐.๐๔	-		๓,๐๗๐	
	๔๕ งานอื่นๆ	๕๘	๖๘	๗๕	๐.๒๓	-		๑๘,๖๕๐	
	รวม	๓๕๖	๓๗๘	๓๙๐	๓.๔๒	๑		๒๘๓,๑๑๐	
๕	กองการศึกษาฯ								
	๕๑ งานบริหารการศึกษา	๘๙	๙๖	๑๐๔	๐.๔๑	๓		๓๔,๑๔๐	
	๕๒ งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน	๖๘	๖๘	๖๘	๐.๑๗	-		๑๔,๑๓๘	
	๕๓ งานส่งเสริมการศึกษาฯ	๓๐๘	๓๓๓	๓๔๘	๘.๕๒	๖		๗๐๕,๗๖๗	
	๕๕ งานอื่น ๆ	๒๘	๓๐	๓๕	๐.๓๖	-		๓๐,๑๖๐	
	รวม	๔๑๓	๕๒๗	๕๕๕	๙.๐๗	๙		๗๘๔,๒๐๕	
๖	กองสวัสดิการสังคม								
	๖๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๗๖	๘๐	๘๐	๐.๓๑	๒		๕๙,๐๔๐	

ที่	ส่วนราชการ	ปริมาณงาน			อัตรา กำลังที่ ต้องการ	อัตรา กำลังที่มี	กำหนด เพิ่ม	เวลา ทั้งหมด ต่อปี	หมายเหตุ
		ปีก่อน หน้า	ปี ปัจจุบัน	ปีถัดไป					
	๖๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๘,๓๐๑ ๑,๕๒๙	๘,๕๒๑ ๑,๕๓๘	๘,๘๓๓ ๑,๕๕๖	๑,๔๔ ๒,๓๖	- -	+๑	๑๑๘,๙๖๐ ๑๙๕,๓๘๒	ผช.จพง. พัฒนา ชุมชน
	รวม	๙,๘๐๖	๑๐,๐๕๙	๑๐,๔๘๙	๔,๕๑	๒	+๑	๓๓๓,๓๘๒	
๗	กองส่งเสริมการเกษตร								
	๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร	๓,๑๑๙	๓,๓๗๗	๓,๕๙๑	๑.๐๙	๑		๙๖,๑๘๐	
	๗.๑ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๖	๖	๗	๐.๐๔			๓๒๔๐	
	๗.๓ งานอื่น ๆ	๒๒๓	๒๔๑	๒๘๘	๑.๐๔			๘๖,๑๐๐	
	รวม	๓,๔๔๘	๓,๖๒๔	๓,๘๗๖	๒.๑๗	๑		๑๓๕,๕๒๐	
รวม									๓,๙๒๑,๕๑๗
									๔๗,๓๖๖

เปรียบเทียบภารกิจกับหน่วยงาน อบท. ที่มีขนาดใกล้เคียงกันปี (๒๕๕๘-๒๕๖๐)

อบต.	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๕๘-๒๕๖๐)											
	ส่วนราชการ								จำนวนคน	กรอบอัตรากำลัง		
	ป.	ค.	ช.	ศ.	สส.	สก	ก.	ต.		๕๘	๕๙	๖๐
คอนสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๒๔	๓๓	๓๓	๓๓
ดงบัง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	๓๘	๔๐	๔๐	๔๐

อบต.	พนักงานส่วนตำบล			ลูกจ้าง ประจำ	พนจ.ภารกิจ			พนจ.ทั่วไป			ครู/ครู ผดด.			รวม
	คน	ว่าง	รวม		คน	ว่าง	รวม	คน	ว่าง	รวม	คน	ว่าง	รวม	
คอนสาร	๙	๙	๑๘	๑	๑๑	-	๑๑	๑	-	๑	๒	-	๒	๓๓
ดงบัง	๑๕	๑	๑๖	-	๑๕	-	๑๕	๓	๑	๔	๕	-	๕	๔๐

อบต.	ภาระค่าใช้จ่าย ม.๓๕					งบประมาณรายจ่าย	
	๕๘	๕๙		๖๐			
	(%)	งบ	(%)	งบ	(%)	ปี ๒๕๕๙	(%)
คอนสาร	๓๕.๘๐	<u>๗,๒๗๖,๒๓๔</u> ๒๑,๒๘๐,๐๐๐	๓๔.๑๙	<u>๘,๖๓๔,๓๑๒</u> ๒๒,๓๔๔,๐๐๐	๓๘.๖๔	<u>๕,๗๑๑,๗๒๐</u> ๒๑,๒๘๐,๐๐๐	๒๖.๘๔
ดงบัง	๒๗.๔๗	<u>๖,๕๔๔,๑๓๐</u> ๒๑,๓๐๐,๐๐๐	๓๐.๗๒	<u>๗,๗๔๑,๘๐๐</u> ๒๒,๓๖๕,๐๐๐	๓๔.๖๒	<u>๗,๓๒๘,๐๔๐</u> ๒๑,๓๐๐,๐๐๐	๓๔.๔๐

สรุปผลการเปรียบเทียบข้อมูลพบว่าทั้งสองหน่วยงานได้กำหนดโครงสร้างของส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนเท่ากัน มีผลต่างของงบประมาณรายจ่ายประจำปี จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารมีจำนวน ๒๔/๓๓ ราย ในขณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงบังมีอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น ๓๘/๔๐ ราย จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารมีกรอบอัตรากำลังในสัดส่วนที่น้อยกว่าทั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เมื่อพิจารณาถึงภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารมีภาระค่าใช้จ่ายมากกว่า แต่เพื่อพิจารณาถึงภาระค่าใช้จ่ายที่ตั้งตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๕๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่น้อยกว่า

๑. พิจารณาความสอดคล้องของงานจริงกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด

พบว่างานที่ปฏิบัติเมื่อพิจารณาความสอดคล้องของงานจริงกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดมีผลลัพธ์ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดมีส่วนต่างความต้องการอัตรากำลังในส่วนราชการทั้งหมดเท่ากับ ๓.๖๔ จึงพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มในงานนโยบายและแผนจำนวน ๑ อัตรา มีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๒.๐๓
๒. กองคลังมีส่วนต่างความต้องการอัตรากำลังในส่วนราชการทั้งหมดเท่ากับ ๐.๙๘ แต่เนื่องจากกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นตลอดจนการบันทึกข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ตจึงพิจารณา กำหนดตำแหน่งเพิ่มในงานระเบียบทรัพย์สินและพัสดุมีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๒.๐๓
๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีส่วนต่างความต้องการอัตรากำลังในส่วนราชการทั้งหมดเท่ากับ ๒.๔๒ แต่เนื่องจากปริมาณงานส่วนใหญ่เป็นงานด้านการรักษาความสะอาดกำจัดสิ่งปฏิกูลซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารได้ดำเนินการจ้างเหมาบริการแล้วจึงไม่ได้กำหนดตำแหน่งเพิ่มมีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๒.๔๘
๔. กองสวัสดิการสังคมมีส่วนต่างความต้องการอัตรากำลังในส่วนราชการทั้งหมดเท่ากับ ๒.๕๑ จึงพิจารณา กำหนดตำแหน่งเพิ่มในงานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรีกองสวัสดิการสังคมมีความต้องการอัตรากำลังเท่ากับ ๒.๓๖

๒. พิจารณาการกระจายของงานและการกำหนดผู้ปฏิบัติงาน

พบว่าสายงานในปัจจุบันมีหลายส่วนราชการเมื่อพิจารณาตามลักษณะกรอบหน้าที่ความรับผิดชอบแล้วมีอัตรารว่างในส่วนของการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่พบการกระจายงาน

๓. พิจารณาแนวโน้มของปริมาณงานและความเชื่อมโยงกับตัวชี้วัด

พบว่าแนวโน้มของภาระงานส่วนใหญ่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องจัดสรร อัตรากำลังเพิ่มเติมเพื่อรองรับภาระงานที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคตด้วย ดังนั้นอัตรากำลังในปัจจุบันซึ่งมีอยู่ ๓๕ อัตรา มีแนวโน้มที่ต้องเพิ่มขึ้นตามยอดการเติบโตของปริมาณภาระงาน

๔. พิจารณา FullTimeEquivalent ประกอบกับ Benchmarking

พบว่าเมื่อคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (FTE: FullTimeEquivalent) โดยรวมเวลาของทุกหน้าที่ความรับผิดชอบในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมาเท่ากับ ๓,๙๙๘,๙๑๗ นาที/ปี ดังนั้นคิดเป็น ๓,๙๒๑,๕๑๗/ ๘๒,๘๐๐ = ๔๗.๓๖ หรือ ๔๗อัตรา (เดิมมี ๓๕ อัตรา กำหนดเพิ่ม ๓ อัตรา รวม ๓๘ อัตรา)

๕. พิจารณามุมมองรอบด้าน (๓๖๐ องศา) และจัดทำข้อเสนอแนะ

จากการสำรวจพบว่าหน่วยงานภายนอกส่วนใหญ่มีความเห็นที่เห็นว่าพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร การแบ่งงานในพื้นที่ที่มีสายงานที่เพิ่มขึ้นยังไม่มาก โครงสร้างขององค์กรมีสายงานบริหารว่าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานควรสรรหาให้ครบทุกส่วนราชการ

การเกษียณอายุราชการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าพนักงานส่วนตำบลที่จะเกษียณจากการสำรวจพบว่าจะมีผู้เกษียณในอีก ๗ ปี ข้างหน้านั้นเห็นควรให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้โดยการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานในทุกสายงาน และการปรับตำแหน่งสายงานทั่วไปที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะด้านวิชาการหากมีคุณสมบัติสามารถให้สอบย้ายเปลี่ยนสายงานเพื่อปรับตำแหน่งให้เหมาะสม

ทัศนะเกี่ยวกับทิศทางการปรับอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการจากการสำรวจมีดังนี้

ส่วนราชการที่ให้ข้อมูล	ส่วนราชการที่ควรเพิ่ม อัตรากำลัง	ส่วนราชการที่ควรปรับลด อัตรากำลัง	หมายเหตุ
สำนักงานปลัด	กองคลัง, กองสาธารณสุข	-	
กองคลัง	สำนักงานปลัด, กองสวัสดิการ	-	
กองช่าง	กองคลัง, สำนักงานปลัด	-	
กองสาธารณสุขฯ	กองสวัสดิการ, กองคลัง	-	
กองการศึกษาฯ	กองสวัสดิการ, สำนักปลัด	-	
กองสวัสดิการฯ	สำนักปลัด, กองคลัง	-	
กองส่งเสริมการเกษตร	กองคลัง, กองสวัสดิการ	-	

๖. การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทการจ้างกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารได้พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยแยกเป็นรายตำแหน่งดังนี้

๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกำหนดตำแหน่งเป็นพนักงานส่วนตำบลเนื่องจากปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะ งานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ กำหนดตำแหน่งเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจเนื่องจากปฏิบัติงานในภารกิจรองและภารกิจสนับสนุน เป็นงานที่มีกำหนด ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอนตามความจำเป็นของภารกิจ มีการจ้างงานในระบบ สัญญาจ้างและต่อสัญญาจ้างได้

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพและสตรี กำหนดตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจเนื่องจากปฏิบัติงานในภารกิจรองและภารกิจสนับสนุน เป็นงานที่มีกำหนด ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอนตามความจำเป็นของภารกิจ มีการจ้างงานในระบบ สัญญาจ้างและต่อสัญญาจ้างได้

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตรแต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากจนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและสรรหาบุคลากรให้เพียงพอตามกรอบแผนอัตรากำลังสามปีและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว กำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานและในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นฝ่ายต่อไปดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ๑.๑งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๖งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ๒.๑งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒งานบัญชี	๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ๑.๑งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๖งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ๒.๑งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒งานบัญชี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
- งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) ๔.๑งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม ๔.๒งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ ๔.๓งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย	- งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) ๔.๑งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม ๔.๒งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ ๔.๓งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
- งานส่งเสริมและเผยแพร่ ๔.๔งานบริการสาธารณสุขและควบคุมโรคติดต่อ - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ๕.๑งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป และ งานข้อมูล - งานบริหารการศึกษาในระบบ - งานบริหารการศึกษานอกระบบ ๕.๒งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ๕.๓งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม ๖. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ๖.๑งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานข้อมูล ๖.๒งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์ชุมชน - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ๖.๓งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพแก่ชุมชน - งานพัฒนาสตรี ๗. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร) ๗.๑งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๗.๒งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด	- งานส่งเสริมและเผยแพร่ ๔.๔งานบริการสาธารณสุขและควบคุมโรคติดต่อ - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ๕.๑งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป และ งานข้อมูล - งานบริหารการศึกษาในระบบ - งานบริหารการศึกษานอกระบบ ๕.๒งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ๕.๓งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม ๖. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ๖.๑งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานข้อมูล ๖.๒งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์ชุมชน - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ๖.๓งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพแก่ชุมชน - งานพัฒนาสตรี ๗. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร) ๗.๑งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๗.๒งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ดังนี้

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑) สำนักงานปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑.	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนด เพิ่ม
๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๕.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗.	ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
๘.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.	คนงาน(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.	กองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ในระหว่าง ดำเนินการของก. กลาง
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (๑๐- ๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕.	พนักงานจ้าง								
๖.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ในระหว่าง ดำเนินการของ กลาง
๗.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนด เพิ่ม
๑.	กองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒.	นายช่างโยธา (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ในระหว่าง ดำเนินการของ กลาง
	พนักงานจ้าง								
๓.	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (๑๐-๓-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑.	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒.	นักวิชาการศึกษา (๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง								
๓.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕.	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๖.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๗.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙.	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑.	กองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒.	นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (๑๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	กองส่งเสริมการเกษตร นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น (๑๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๓๕	๓๘	๓๘	๓๘	+๓	-	-	

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด	๑๐	๑๑	๑๑	๑๑	+๑	-	-	
กองคลัง	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	
กองช่าง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๕	๓๘	๓๘	๓๘	+๓	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสาร ได้แก่ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนตามตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งนี้ ในระยะแรกกำหนดภาระค่าใช้จ่ายทางด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๕๐๓,๕๒๐	๕๑๖,๙๖๐	๕๓๓,๑๒๐	(๓๖,๘๘๐)
๒	<u>สำนักงานปลัด (๐๑)</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๔๐	ว่างเต็ม
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๓๖,๘๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๔๙,๑๒๐	๒๖๑,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	(๒๓,๐๘๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๐๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	(๑๗,๖๔๐)
๗	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๘	<u>ลูกจ้างประจำ</u> นักการ (ลูกจ้างประจำ)	ลจ.ประจำ	๑	๑	๑๕๐,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๘,๒๘๐	๖,๖๐๐	๑๖๖,๘๔๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๓๒๐	(๑๒,๕๖๐)
๙	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๓๒,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๗๖๐	๑๔๓,๒๘๐	๑๔๙,๐๔๐	(๑๑,๐๓๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๐,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๕,๗๒๐	๑๔๑,๒๔๐	๑๔๗,๐๐๐	(๑๐,๘๓๐)

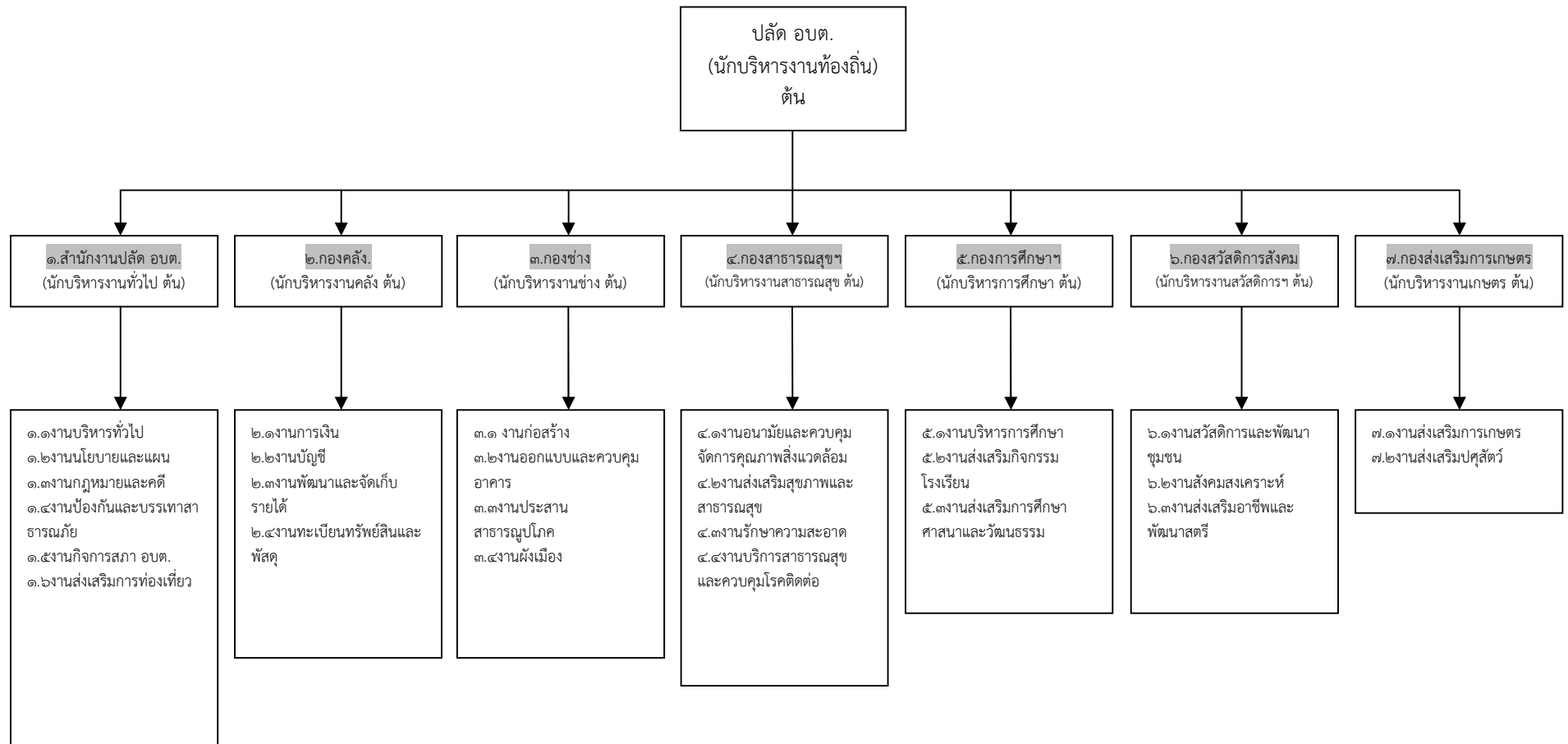
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แม่บ้าน(ทั่วไป)	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๒๖,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๓,๒๘๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	(๑๐,๕๑๐)
๑๒		(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	กองคลัง (๑๔) ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	(๗,๕๓๐)
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	(๑๖,๕๓๐)
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๗	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๐,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๙๒๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๙๒๐	(๑๑,๖๙๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	-	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๒๐	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๒	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๒๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๓๓๐,๓๒๐	๓๓๕,๖๐๐	๓๔๐,๑๒๐	(๑๐,๔๔๐)
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	(คุณวุฒิ)	๑	-	๓๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๓๓๘,๐๐๐	๓๔๓,๕๒๐	๓๔๘,๒๘๐	ว่างเดิม
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๗,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๙๒๐	๑๒๖,๘๔๐	๑๓๒,๐๐๐	(๙,๗๖๐)
๒๕	ผอ.กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นัก บริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๖	ผอ.กองการศึกษา (นัก บริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๗	นักวิชาการการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๘	ครู	(คศ.๑)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(งบอุดหนุน)
๒๙	ครู	(คศ.๑)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(งบอุดหนุน)
๓๐	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๑๐,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๙,๔๘๐	๒๒๘,๓๖๐	๒๓๗,๖๐๐	(อุดหนุน+สมทบ)
๓๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๓๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๔๘,๒๔๐	๕๗,๔๘๐	๖๗,๐๘๐	(๘,๒๘๐)
๓๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(งบอบต.)
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(งบอบต.)
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๓๕,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๔๑,๕๒๐	๔๓,๗๖๐	๔๕,๒๔๐	(อุดหนุน+สมทบ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๕	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๘๖๒,๘๔๐	๔๓๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๓,๙๒๐	๒๔๕,๒๘๐	(๔๘,๕๒๐)
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	-	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๓๓๘,๐๐๐	๕,๕๕๐	๕,๗๖๐	๓๓๘,๐๐๐	๓๔๓,๕๕๐	๓๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๓๘	ผอ.กองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๘๖๒,๘๔๐	๔๓๖,๔๖๐	ว่างเดิม
รวม			๓๘	๒๑	๘,๑๔๙,๙๘๐	๓๘	๓๘	๓๘	+ ๓	๐	๐	๙๐๓,๔๘๐	๓๒๐,๓๐๐	๓๒๔,๕๕๐	๙,๐๕๓,๑๖๐	๙,๓๓๓,๘๖๐	๙,๖๙๙,๔๐๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น๒๐% รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น งบประมาณรายจ่ายประจำปี คัดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๑,๘๑๐,๖๓๒	๑,๘๓๔,๓๗๒	๑,๘๓๘,๖๘๐	
															๑๐,๘๖๓,๗๙๒	๑๑,๒๔๘,๖๓๒	๑๑,๖๓๘,๐๘๐	
															๓๓,๔๖๘,๕๐๐	๓๓,๐๔๑,๗๒๕	๓๔,๖๙๔,๐๒๑	
															๓๔,๕๒	๓๔,๐๔	๓๓,๕๕	

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ.๒๕๖๐=๒๙,๙๓๖,๐๐๐ บาทงบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ.๒๕๖๑=๓๑,๔๖๘,๕๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ.๒๕๖๒=๓๓,๐๔๑,๗๒๕ บาทงบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ.๒๕๖๓=๓๔,๖๙๔,๐๒๑ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายไมตรี หอมจันทร์	ป.ตรี	๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๒,๘๖๐ X ๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	๔๘๐,๓๒๐
๒	ว่าง	-	๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.)	ต้น	๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๒๕,๖๐๐
๓	นางรุ่งนภา ขุนพรหม	ป.ตรี	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๗๒,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๒,๙๖๐
๔	นายพัฒนา จันทะคุณ	ป.ตรี	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๔๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๘,๑๒๐
๕	-	-	-	-	-	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-
๖	นางอารีย์ บุญบำรุง	ปวส.	๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑๒,๒๘๐ (๑๗,๖๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๒,๒๘๐
๗	ว่าง	-	๑๐-๓-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	๑๐-๓-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	๒๑๗,๙๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๑๗,๙๖๐
๘	นายกันยา แต่งสุวรรณ	-	-	นักการ (ลูกจ้างประจำ)	ลจ.ประจำ	-	นักการ (ลูกจ้างประจำ)	ลจ.ประจำ	๑๕๐,๓๒๐ (๑๒,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๐,๓๒๐
๙	นายสง่า เต็มวุฒิ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๓๓๒,๓๖๐ (๑๑,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๒,๓๖๐
๑๐	นางสาวยุพา ตอนวัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๓๓๐,๔๘๐ (๑๑,๘๓๖ X ๑๒)	-	-	๓๓๐,๔๘๐
๑๑	นายสุนันท์ ภูมิคอนสาร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	๑๒๖,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๖,๑๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๒	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	-	-	-	-	-
๑๓	นางสาวเพ็ญศรี กุลด้วง	-	-	แม่บ้าน(ทั่วไป)	(ทั่วไป)	-	แม่บ้าน(ทั่วไป)	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๑๔	ว่าง	-	๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๗,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๗๕,๖๐๐
๑๕	นางสาวกษมาฤดี ขนตา	-	๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๑๐,๘๘๐ (๑๗,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๘๐
๑๖	นางรัตนภรณ์ ทิพย์รักษ์	-	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๗๘,๘๘๐ (๑๖,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๘,๘๘๐
๑๗	ว่าง	-	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๑๗,๙๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๑๗,๙๖๐
๑๘	นางสาววรภรณ์ ศิลม้น	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๙	นางสาวนรินทร์ เรืองเจริญ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑๔๐,๒๘๐ (๑๑,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๐,๒๘๐
๒๐	ว่าง	-	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๗,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๗๕,๖๐๐
๒๑	ว่าง	-	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๑๗,๙๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๑๗,๙๖๐
๒๒	นายกิตติพงษ์ บัวดี	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๒๕,๒๘๐ (๑๐,๔๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๕,๒๘๐
๒๓	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๔	นายปรีดาสิน แต่งสุวรรณ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑๓๗,๑๒๐ (๙,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๗,๑๒๐
๒๕	ว่าง	-	๑๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กอง.สาธารณสุขุ และสิ่งแวดล้อม (นัก บริหารงาน สาธารณสุข)	ต้น	๑๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กอง.สาธารณสุขุและ สิ่งแวดล้อม (นัก บริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๓๗,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๓๕,๖๐๐
๒๖	ว่าง	-	๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นัก บริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นัก บริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓๗,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๓๕,๖๐๐
๒๗	ว่าง	-	๑๐-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑๐-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๘	นางลำเลียน แสงพันธ์	-	๓๖๒๐๒๐๖	ครู	(คศ.๑)	๓๖๒๐๒๐๖	ครู	(คศ.๑)	-	-	-	-
๒๙	นางพรรษชล ภาษา	-	๓๖๒๐๕๓๕	ครู	(คศ.๑)	๓๖๒๐๕๓๕	ครู	(คศ.๑)	-	-	-	-
๓๐	นางสมจิต ภูมิคอนสาร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	๒๑๐,๙๖๐ (๑๗,๕๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๐,๙๖๐
๓๑	นางมะลิ ศิรินาม	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๓๒	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-
๓๓	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-
๓๔	นางศุภลักษณ์ บุญรักษา	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	-
๓๕	ว่าง	-	๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม)	ต้น	๓๓๗,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๓๕,๖๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๖	นายคมสัน ต่อชีวัน	-	๑๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๓๗	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-
๓๘	ว่าง	-	๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ผอ.กองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ผอ.กองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๓๗๖,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๒๘,๖๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนากฎหมายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอกออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ	ข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	หมายเหตุ
	สายบริหาร	สายอำนวยการ	สายวิชาการ	สายทั่วไป			
๑. ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑. ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ) ๒. ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ) ๓. ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ๔. ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน ๕. ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ ๖. ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ ๗. ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล ๘. ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร ๙. ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆเช่นการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA), การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA), ฯลฯ ๑๐. ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ ๑๑. ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ๑๒. ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง ๑๓. ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี ๑๔. ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ ๑๕. ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๖. ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร ๑๗. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ ๑๘. ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่	๗ด้าน	๗ด้าน	๕ด้าน	๓ด้าน	๒ ด้าน	๒ ด้าน	

ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ	ข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น				ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้าง	หมายเหตุ
	สายบริหาร	สายอำนวยการ	สาย วิชาการ	สายทั่วไป			
๑๙. ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ ๒๐. ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) และเน็ตเวิร์ก(Network) ๒๑. ความรู้เรื่องบรรณารักษ์							
๒. ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีจำนวน ๙ ด้านดังนี้ ๑. ทักษะการบริหารข้อมูล ๒. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ๓. ทักษะการประสานงาน ๔. ทักษะในการสืบสวน ๕. ทักษะการบริหารโครงการ ๖. ทักษะในการสื่อสารการนำเสนอและถ่ายทอดความรู้ ๗. ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน ๘. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ ๙. ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์	๔ด้าน	๔ด้าน	๓ด้าน	๓ด้าน	๒ ด้าน	๒ ด้าน	
๓. สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจำแนกเป็น ๓ ประเภทดังนี้ ๑. สมรรถนะหลักหมายถึงสมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกันซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปกครองส่วนท้องถิ่นประชาชนสังคมและประเทศชาติประกอบด้วย ๕ สมรรถนะดังนี้ ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๕	๕	๕	๕	๕	๕	

ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ	ข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	หมายเหตุ
	สายบริหาร	สายอำนวยการ	สายวิชาการ	สายทั่วไป			
๔. การบริการเป็นเลิศ ๕. การทำงานเป็นทีม ๒.สมรรถนะประจำผู้บริหารหมายถึงสมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะดังนี้ ๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ ๓. ความสามารถในการพัฒนาคน ๔. การคิดเชิงกลยุทธ์	๔ สมรรถนะ	๔ สมรรถนะ	-	-	-	-	
๓ .สมรรถนะประจำสายงานหมายถึงสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับประเภทและระดับตำแหน่งในสายงานต่างๆเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย ๒๒ สมรรถนะดังนี้ ๑. การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ ๒. การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ ๓. การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก ๔. การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล ๕. การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์ ๖. การคิดวิเคราะห์ ๗. การบริหารความเสี่ยง ๘. การบริหารทรัพยากร ๙. การมุ่งความปลอดภัยและการระงับภัย ๑๐. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๓ สมรรถนะ	๓ สมรรถนะ	๓ สมรรถนะ	๓ สมรรถนะ	๒ สมรรถนะ	๒ สมรรถนะ	

ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ	ข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น				ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้าง	หมายเหตุ
	สายบริหาร	สายอำนวยการ	สาย วิชาการ	สายทั่วไป			
๑๑. การวางแผนและการจัดการ ๑๒. การวิเคราะห์และการบูรณาการ ๑๓. การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ๑๔. การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ๑๕. การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์ ๑๖. ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ ๑๗. ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ๑๘. ความคิดสร้างสรรค์ ๑๙. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ๒๐. จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ๒๑. ศิลปะการโน้มน้าวใจ ๒๒. สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น							

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติได้แก่

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารจะดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และความรับผิดชอบ

๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารจะปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารจะให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีธรรมาภิบาล โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารจะปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารจะพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๖. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารจะหลักนิติธรรม กฎ ระเบียบ ที่เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับได้ ไม่ตามกระแสหรืออำนาจ ตัวบุคคล มีความเสมอภาค

๗. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารจะใช้หลักคุณธรรมยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่สังคมด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต จริตใจ ขยัน อดทน

๘. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารจะใช้หลักความโปร่งใส ทำงานอย่างโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้

๙. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารจะใช้หลักการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ เสนอความเห็น

๑๐. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารจะใช้หลักความรับผิดชอบต่อสังคม โดยตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งแก้ปัญหา กล้ายอมรับผลการกระทำของตน

๑๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสารจะใช้หลักความคุ้มค่า บริหารการจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด

ภาคผนวก