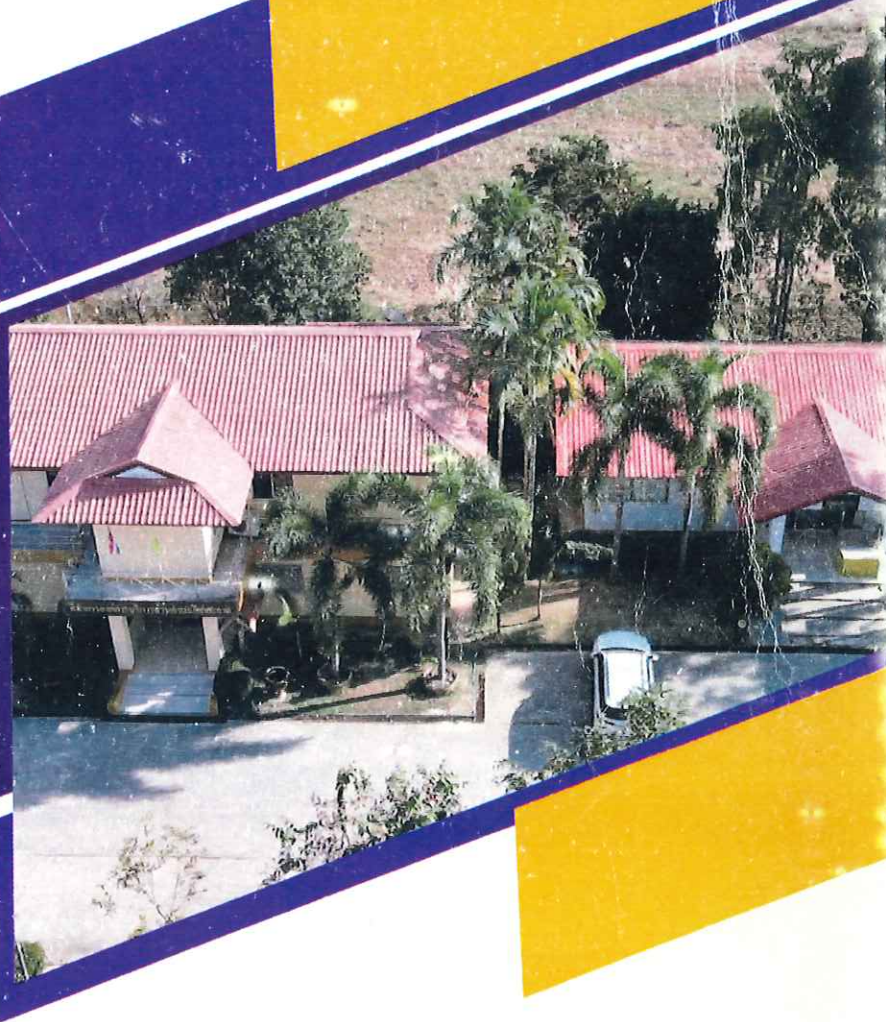


องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด



แผนอัตรากำลัง 3 ปี 2567 - 2569

องค์การบริหารส่วนตำบล
โคกสะอาด



www.khoksaatudon.go.th
โทร: 0-4221-9949

คำนำ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จัดทำขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๔๑

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓. ร่างประกาศฯ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
๔. แบบสรุปข้อมูลการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
๕. เอกสารหมายเลข ๑ ถึง หมายเลข ๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อบริหารอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงาน ในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุน ค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อให้การจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการงานและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะเช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานในปัจจุบันมีลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับคำนวณกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก และงานราชการเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนางานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่จุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะร้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ของตนสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในการ กำหนดแนวทางการบริหารราชการ การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ยังได้ดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชน รับทราบปัญหา และความต้องการของประชาชนในหมู่บ้านเน้นการมีส่วนร่วมจากประชาชน การเตรียมความพร้อมรับการถ่ายโอนภารกิจตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ การสื่อสาร การเมือง การบริหาร การพัฒนาสิ่งแวดล้อม และด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้รวบรวมความคิดเห็นในออกแผนพัฒนาท้องถิ่น และนำมาสรุปปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริการสาธารณะ

สภาพปัญหา

- (๑) ถนนชำรุดเสียหาย เป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง
- (๒) ถนนไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากเป็นถนนลูกรังและแคบไม่มีไหล่ทาง
- (๓) ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน
- (๔) น้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคไม่เพียงพอไม่สะอาด และไม่สะดวก
- (๕) การขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะมีไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคม และการสื่อสาร ให้ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่เกษตร เพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างระบบประปา เพื่ออุปโภค บริโภค ในพื้นที่
- (๔) จัดหาแหล่งน้ำไว้สำหรับอุปโภคบริโภค
- (๕) การดูแลรักษาความสะอาดของพื้นที่
- (๖) ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ สำหรับจุดที่มีความจำเป็นหรือจุดเสี่ยงต่างๆ
- (๗) มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่สะอาดและเพียงพอ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาความยากจน ค่าครองชีพสูง
- (๒) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรตกต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- (๓) ปัญหาเรื่องที่ทำกินเกิดการอพยพแรงงาน
- (๔) ขาดเงินทุนหมุนเวียน ไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- (๕) ปัญหาภัยธรรมชาติ
- (๖) ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือนหรือชุมชน
- (๗) การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน
- (๔) จัดงบประมาณเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการหารายได้
- (๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้กับประชาชน

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (๒) ปัญหาในการระแวงระวังภัยต่าง ๆ อาสาสมัครอยู่อย่างกระจัดกระจาย
- (๓) ขาดอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัย
- (๔) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวันแรงงาน
- (๕) ไม่มีระบบกำจัดขยะมูลฝอย
- (๖) สถานีอนามัยไม่พอต่อความต้องการของประชาชน
- (๗) ราษฎรขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) อบรมอาสาสมัครในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- (๓) จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัยให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- (๔) จัดอบรมอาชีพให้กับประชาชนในวันแรงงาน
- (๕) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๖) จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

๔.๔ ด้านการเมือง และการบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบลขาด ความรู้ และ ประสบการณ์ในการทำงาน
- (๒) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานในหน้าที่ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- (๓) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ
- (๓) จัดออกให้บริการประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- (๔) จัดอบรมให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและคดี

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการมูลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๔) การใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

ความต้องการ

- (๑) จัดกิจกรรมในการรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) จัดระบบจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๕) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ ธรรมชาติและส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๔) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข คุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

- (๑) ประชาชนยังขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพและปัญหาด้านสุขอนามัย
- (๒) ประชาชนขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆทำให้ยากแก่การ ป้องกัน
- (๓) ขาดงบประมาณดำเนินการ
- (๔) สถานที่พยาบาลอยู่ห่างไกล

ความต้องการ

- (๑) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในพื้นที่เกี่ยวกับโรคต่างๆที่อุบัติขึ้น
- (๒) มีหน่วยบริการสาธารณสุขที่สามารถเข้าถึงผู้ป่วยที่ไม่สามารถเดินทางเข้ารับการรักษาได้

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- (๒) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียน การสอน
- (๓) ขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้
- (๔) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียน การสอน
- (๕) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

- (๑) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชน
- (๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียน การสอน ให้แก่โรงเรียนในในพื้นที่
- (๓) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- (๔) จัดหาทุนการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน
- (๕) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการ ร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร เพื่อช่วยในการกำหนด จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threat) เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดกลยุทธ์การทำงาน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

จุดแข็ง (Strength - S)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ และมีความมุ่งมั่นสูงที่จะพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน
๒. ผู้บริหารสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีเสถียรภาพ
๓. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถจัดงบประมาณแก้ไขปัญหาของประชาชนได้โดยตรง
๔. ผู้บริหาร อบต. มีความเข้มแข็ง สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายชุมชนอย่างเหนียวแน่น
๕. อบต. มีอิสระในการบริหารการใช้จ่ายงบประมาณ
๖. สามารถประมาณการรายได้จากเงินอุดหนุนและการจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงบประมาณ
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดมีโครงสร้างการบริหารงานและภารกิจที่ชัดเจน
๘. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดไว้ชัดเจน (ตาม พรบ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
๙. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
๑๐. อบต. มีบุคลากรพร้อมปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน
๑๑. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ครอบคลุมพื้นที่ของ อบต.
๑๒. มีตัวแทนของประชาชนซึ่งทราบปัญหาในท้องถิ่นได้ดี เข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น
๑๓. เป็นจุดศูนย์รวมทางพาณิชย์ในเขต อบต.โคกสะอาด ซึ่งมีผลต่อการจัดเก็บรายได้ของ อบต.
๑๔. มีการใช้ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นเครื่องมือในการกำกับติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงาน เช่น ระบบ e - LASS , e - plan

จุดอ่อน (Weakness - W)

๑. ระเบียบ กฎหมายบางส่วนไม่เอื้อต่อการบริหารงาน อบต. ให้เกิดความรวดเร็ว
๒. ขาดการต่อเนื่องในการบริหารงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง
๓. ขาดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการประสานงาน ระหว่าง อบต. และหน่วยงานอื่นในพื้นที่
๔. อบต. ขาดการสนับสนุนงบประมาณการดำเนินโครงการขนาดใหญ่
๕. รายได้ที่ อบต. จัดเก็บเองไม่เพียงพอต่อการบริหารงานและการดำเนินการพัฒนา
๖. งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการปัจจัยพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเพียงพอ
๗. ไม่สามารถนำงบประมาณไปช่วยเหลือหน่วยงานอื่นได้อย่างคล่องตัว
๘. ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ไม่สอดคล้องกับภารกิจของงานในบาง ส่วนงาน และบุคลากรที่มีขาดการฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง
๙. บุคลากรบางส่วนยังมีแนวคิดในลักษณะทำตามสั่ง ตามนโยบาย ขาดแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานในระบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน
๑๐. บุคลากรบางส่วนจะต้องได้รับการพัฒนาให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน

๑๑. ความยุ่งยากของขั้นตอนในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึง
๑๒. สถานศึกษาในสังกัดขาดการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๓. การประสานงานและการบูรณาการงานร่วมกันระหว่างงานภายใน และภายนอกที่เกี่ยวข้องขาดประสิทธิภาพ
๑๔. การพัฒนาและประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงในทุกภารกิจ เช่น การประชาสัมพันธ์ การรายงานผล และการจัดทำฐานข้อมูล เป็นต้น

โอกาส (Opportunity – O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น
๒. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
๓. มีนโยบายและวาระแห่งชาติที่ชัดเจนเป็นแนวทางปฏิบัติ
๔. ต้นทุนทางด้านเทคโนโลยีถูกลง ทำให้เข้าถึงและนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ทำงานได้ง่าย
๕. มีประเพณีวัฒนธรรมที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา และประชาชนในท้องถิ่นมีความรักและหวงแหนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของตน
๖. ที่ตั้งในเขตรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดเหมาะสมเป็นแหล่งพัฒนาทางเศรษฐกิจในด้านอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat - T)

๑. งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐไม่เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนา
๒. รัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการพัฒนาประเทศบ่อย ขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้ท้องถิ่นต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายตามไปด้วย ทำให้การปฏิบัติงานไม่สัมฤทธิ์ผลเนื่องจากนโยบายการพัฒนาขาดเสถียรภาพ
๓. ความไม่แน่นอนและไม่ชัดเจนในการจัดสรรเงินอุดหนุนของรัฐบาล
๔. ระเบียบฯ ข้อกฎหมาย จำกัดอำนาจหน้าที่บางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๕. ปัญหาด้านเศรษฐกิจภายในประเทศเกิดการชะลอตัว
๖. การสนับสนุนงบประมาณในโครงการขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพของ อบต. ที่จะดำเนินการได้มีโอกาสได้รับการสนับสนุนน้อยมาก
๗. ระบบฐานข้อมูลไม่ตรงความจริง เช่น จำนวนประชากรแฝงไม่ตรงกับฐานข้อมูลทำให้การได้รับการจัดสรรงบประมาณบางอย่างไม่ตรงกับความเป็นจริง
๘. ประชาชน กลุ่มประชาชน องค์กรและหน่วยงานอื่นๆ ยังขาดความสนใจในการร่วมมือพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง จึง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบูรณาการร่วมกัน
๙. วิถีชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมเปลี่ยนแปลงไป ความสัมพันธ์ในครอบครัวลดลงทำให้พฤติกรรมเด็กก่อให้เกิดปัญหาสังคม เช่น การติดยาเสพติด การติดเกมส์คอมพิวเตอร์ ปัญหาสุขภาพจิต โรคเอดส์ เด็กเรื้อรัง

๑๐. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการทำลายสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้ปริมาณขยะ ปัญหาน้ำเน่าเสีย และปัญหามลพิษทางอากาศเพิ่มมากขึ้น

๑๑. ปัญหาจากสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้ประชาชนมีรายได้น้อยไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย

แผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา โดยมี วิสัยทัศน์ของตำบล คือ “เกษตรนำ เศรษฐกิจ การศึกษาตลอดชีวิต คุณภาพชีวิตองค์กรร่วม” ได้กำหนด พันธกิจ และจุดมุ่งหมาย ดังนี้

๑. พันธกิจ (Mission) : การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๒. จัดการศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยรองรับสังคมดิจิทัลและสังคมผู้สูงอายุ
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ
๔. การจัดสวัสดิการสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
๕. ส่งเสริมสนับสนุนศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. พัฒนาการเมือง การบริหาร กระบวนการมีส่วนร่วม
๗. พัฒนาส่งเสริมการเกษตร ปศุสัตว์ และการแปรรูป
๘. พัฒนาส่งเสริมอาชีพประชาชน
๙. สร้างเสริมสุขภาพ ควบคุมป้องกันโรค
๑๐. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๑๑. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. จุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

๑. การคมนาคมสะดวก มีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่มีมาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. ชุมชนมีความพร้อมก้าวสู่สังคมยุคใหม่อย่างเท่าทัน
๓. คุณภาพการศึกษามีมาตรฐานตามตัวบ่งชี้
๔. ได้รับการจัดสวัสดิการและบริการทางสังคมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
๕. ชุมชนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีค่านิยมที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์และมีจิตสำนึกสาธารณะ
๖. การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
๗. เกษตรกรมีความรู้ทักษะการประกอบอาชีพ
๘. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น อัตราการว่างงานลดลง
๙. ประชาชนทุกกลุ่มมีสุขภาพพลานามัยแข็งแรงสมบูรณ์มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น
๑๐. ปัญหายาเสพติดลดลง
๑๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสมดุล

ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุขอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้โคกสะอาดเป็นตำบลที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบล ได้กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

- ๑.๑ สำรวจ ตรวจสอบ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ระบบการระบายน้ำ และขยายเขตระบบน้ำประปาให้ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ สำรวจ ตรวจสอบ ก่อสร้าง ขยายเขต ปรับปรุง บำรุงรักษา และซ่อมแซม อาคารสถานที่ถนน สะพาน ทางเท้า และเกาะกลางถนน รวมทั้งท่อระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม
- ๑.๓ พัฒนาปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะรายทาง และการจราจร
- ๑.๔ พัฒนาและการบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ แหล่งกักเก็บน้ำ ที่เอื้อต่อการเกษตร อุตสาหกรรม และการอุปโภค บริโภค
- ๑.๕ การวางแผนและสนับสนุนการจัดทำผังเมือง และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- ๒.๑ การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษาทุกเพศวัย และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างโอกาสที่มีคุณภาพ และเสริมสร้างความมั่นคงของประชาชาติอาเซียน
- ๒.๒ การส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๓ การส่งเสริมทะนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เป็นองค์กรทางศาสนาที่มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและปรองดองสมานฉันท์
- ๒.๔ การส่งเสริม สนับสนุนการกีฬาอย่างครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาเกษตรปลอดภัย พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและการส่งเสริมการท่องเที่ยว

- ๓.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้รู้จักดำรงตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพัฒนาอาชีพ รายได้ และศักยภาพของท้องถิ่นทุกๆด้าน
- ๓.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยการผลิต และพัฒนาการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการ การผลิตเกษตรปลอดภัย
- ๓.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายเพื่อบริหารจัดการการผลิตเกษตรปลอดภัย
- ๓.๔ การพัฒนา ปรับปรุง แหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ เป็นเอกภาพ ครบวงจร และเป็นสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย พัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนของประชาชน และนันทนาการ

- ๔.๑ การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบริการสาธารณสุข และกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพกีฬาและนันทนาการ
- ๔.๒ การส่งเสริมการสร้างงาน สร้างรายได้และพัฒนาการรวมกลุ่ม/องค์กร เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ
- ๔.๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๔.๕ การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ ช่วยเหลือและการรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน และธรรมาภิบาล

๕.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนสมรรถนะหลักของบุคลากรท้องถิ่นเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการให้บริการสาธารณะ

๕.๒ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๖.๑ การปกป้อง อนุรักษ์ ป่าไม้ ที่ดิน แหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๖.๒ การส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาระบบเครือข่าย และการนำกลับมาใช้ประโยชน์

๖.๓ การปรับปรุง ภูมิทัศน์ ทักษะคุณภาพ และพัฒนาพื้นที่สาธารณะนำไปใช้ประโยชน์โดยรวมของท้องถิ่น

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรการบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์กำหนดอำนาจหน้าที่ ได้ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (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 การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การวางผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ 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))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

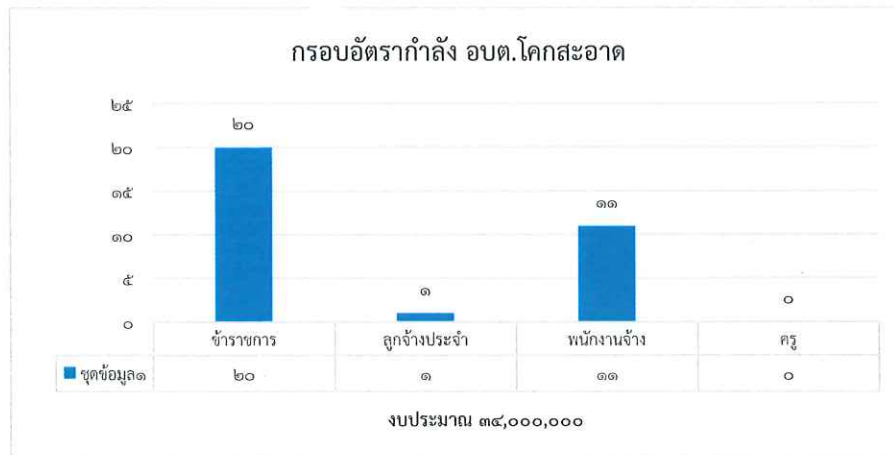
- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

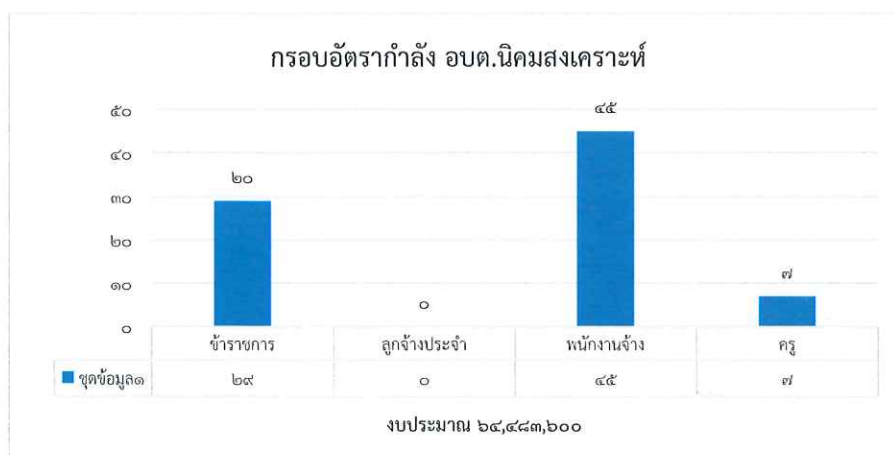
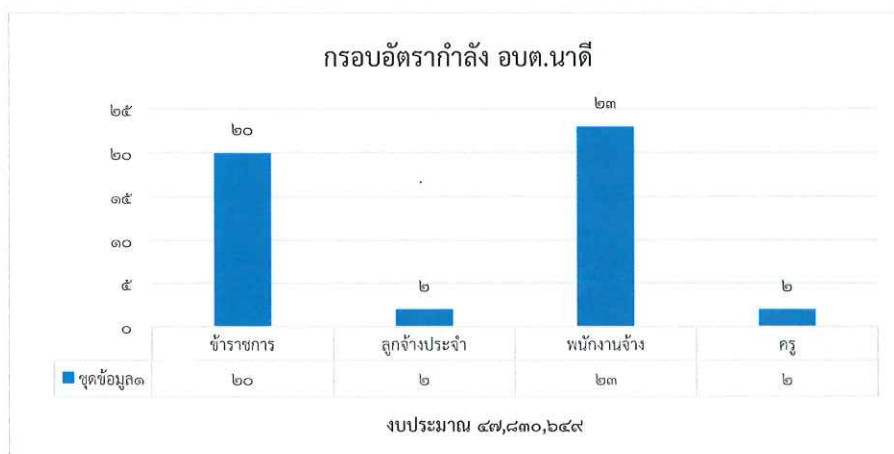
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ตามกรอบอัตรากำลังเดิมนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๓๒ อัตรา



เมื่อเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี และองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสงเคราะห์



ซึ่งจะเห็นว่ากรอบอัตรากำลังของสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดยังไม่มี ความเหมาะสม เนื่องจากมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาทั้งหมด ๖ ยุทธศาสตร์ ซึ่งได้นำมากำหนดแนวทางในการพัฒนาสู่ความมั่นคง และยังยืนยันส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีภาระงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี และมีลักษณะงานที่ความยุ่งยากของมากขึ้น

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในแต่ละส่วนราชการ โดยเฉพาะงานด้านสาธารณสุข งานบริหารงานคลัง และด้านโครงสร้างพื้นฐาน จึงทำให้มีความยุ่งยากของงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดเป็นไปอย่างเหมาะสม จึงมีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ให้เหมาะสมกับความยุ่งยากของงาน เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อให้การแก้ไขปัญหาการบริหารงานของ งานบริหารงานคลัง สังกัดกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ต้องการดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๑.๑ งานสารบรรณ ๑.๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๑.๓ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๑.๔ งานตรวจสอบภายใน ๑.๑.๕ งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน ๑.๒.๒ งานวิชาการ ๑.๒.๓ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ ๑.๒.๔ งานงบประมาณ ๑.๒.๕ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๑.๑ งานสารบรรณ ๑.๑.๒ งานติดต่อ สอบถามและประชาสัมพันธ์ ๑.๑.๓ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๑.๔ งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๑.๕ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน ๑.๒.๒ งานวิชาการ ๑.๒.๓ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ ๑.๒.๔ งานงบประมาณ ๑.๒.๕ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	

โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด อบต. (ต่อ) ๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> ๑.๓.๑ งานกฎหมายและคดี ๑.๓.๒ งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ ๑.๓.๓ งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> ๑.๔.๑ งานอำนวยการ ๑.๔.๒ งานป้องกัน ๑.๔.๓ งานฟื้นฟู ๑.๔.๔ งานช่วยเหลือฟื้นฟู ๑.๕ <u>งานเทศกิจ</u> ๑.๕.๑ งานเทศกิจ ๑.๕.๒ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๕.๓ งานสนับสนุนและบริการ ๑.๖ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> ๑.๖.๑ งานวิชาการและฝึกอบรม ๑.๖.๒ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ ๑.๖.๓ งานส่งเสริมและฟื้นฟู ๑.๗ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๑.๗.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๗.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๗.๓ งานควบคุมโรค ๑.๗.๔ งานบริการสาธารณสุข	๑. สำนักปลัด อบต. (ต่อ) ๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> ๑.๓.๑ งานกฎหมายและคดี ๑.๓.๒ งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ ๑.๓.๓ งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> ๑.๔.๑ งานอำนวยการ ๑.๔.๒ งานป้องกัน ๑.๔.๓ งานฟื้นฟู ๑.๔.๔ งานช่วยเหลือฟื้นฟู ๑.๕ <u>งานเทศกิจ</u> ๑.๕.๑ งานเทศกิจ ๑.๕.๒ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๕.๓ งานสนับสนุนและบริการ ๑.๖ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> ๑.๖.๑ งานวิชาการและฝึกอบรม ๑.๖.๒ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ ๑.๖.๓ งานส่งเสริมและฟื้นฟู ๑.๗ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๑.๗.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๗.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๗.๓ งานควบคุมโรค ๑.๗.๔ งานบริการสาธารณสุข ๑.๗.๕ งานกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล ๑.๘ <u>งานการเจ้าหน้าที่</u> ๑.๘.๑ งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๑.๘.๒ งานสรรหา บรรจุ/แต่งตั้ง ๑.๘.๓ งานโอน/ย้าย ๑.๘.๔ งานข้อมูล ทะเบียนประวัติ ๑.๘.๕ งานสิทธิและสวัสดิการของพนักงาน ๑.๘.๖ งานจัดทำแผนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	

โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน ๒.๑.๓ งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๒.๑.๔ งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ <u>งานบัญชี</u> ๒.๒.๑ งานการบัญชี ๒.๒.๒ งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน ๒.๒.๓ งานงบการเงินและงบทดลอง ๒.๒.๔ งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> ๒.๓.๑ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ๒.๓.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓.๓ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ๒.๓.๔ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> ๒.๔.๑ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๒.๔.๒ งานพัสดุ ๒.๔.๓ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงินและบัญชี</u> ๒.๑.๑ การเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน ๒.๑.๓ งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๒.๑.๔ งานเก็บรักษาเงิน ๒.๑.๕ งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน ๒.๑.๖ งานงบการเงินและงบทดลอง ๒.๑.๗ งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ <u>งานบริหารทั่วไป</u> ๒.๓.๑ งานสารบรรณ ๒.๓.๒ งานติดต่อ สอบถามและประชาสัมพันธ์ ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> ๒.๔.๑ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ๒.๔.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๔.๓ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ๒.๔.๔ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> ๒.๕.๑ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๒.๕.๒ งานพัสดุ ๒.๕.๓ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	

โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> ๓.๑.๑ งานก่อสร้างและบูรณะถนน ๓.๑.๒ งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ ๓.๑.๓ งานข้อมูลก่อสร้างและแผนที่ ๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> ๓.๒.๑ งานประเมินราคา ๓.๒.๒ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร ๓.๒.๓ งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> ๓.๓.๑ งานประสานกิจการประปา ๓.๓.๒ งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๓.๓ งานระบายน้ำ ๓.๓.๔ งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๓.๕ งานกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล ๓.๔ <u>งานผังเมือง</u> ๓.๔.๑ งานสำรวจและแผนที่ ๓.๔.๒ งานวางผังพัฒนาเมือง ๓.๔.๓ งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> ๓.๑.๑ งานก่อสร้างและบูรณะถนน ๓.๑.๒ งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ ๓.๑.๓ งานข้อมูลก่อสร้างและแผนที่ ๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> ๓.๒.๑ งานประเมินราคา ๓.๒.๒ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร ๓.๒.๓ งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> ๓.๓.๑ งานประสานกิจการประปา ๓.๓.๒ งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๓.๓ งานระบายน้ำและบำบัดน้ำเสีย ๓.๓.๔ งานสวนสาธารณะ ๓.๓.๕ งานกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล ๓.๔ <u>งานผังเมือง</u> ๓.๔.๑ งานสำรวจและแผนที่ ๓.๔.๒ งานวางผังพัฒนาเมือง ๓.๔.๓ งานควบคุมทางผังเมือง ๓.๕ <u>งานกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล</u> ๓.๕.๑ งานจัดการสิ่งปฏิกูล ๓.๕.๒ งานรักษาความสะอาด	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ <u>งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> ๔.๑.๑ งานข้อมูล ๔.๑.๒ งานประสานกิจกรรม ๔.๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ๔.๒ <u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> ๔.๒.๑ งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก ๔.๒.๒ งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการ ๔.๒.๓ งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๒.๔ งานติดตามและประเมินผล	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ <u>งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> ๔.๑.๑ งานข้อมูล ๔.๑.๒ งานประสานกิจกรรม ๔.๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ๔.๒ <u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> ๔.๒.๑ งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก ๔.๒.๒ งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการ ๔.๒.๓ งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๒.๔ งานติดตามและประเมินผล	

โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กีฬา และ นันทนาการ ๔.๓.๑ งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการ ๔.๓.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาระบบระบบ โครงสร้างพื้นฐาน ๔.๓.๓ งานส่งเสริมและเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๑.๑ งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ๕.๑.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๕.๑.๓ งานข้อมูล ๕.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๒.๑ งานฝึกอบรม ๕.๒.๒ งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม ๕.๒.๓ งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑.๑ งานตรวจสอบการเงิน ๖.๑.๒ งานตรวจสอบแผนงาน โครงการ ๖.๑.๓ งานตรวจสอบการบริหารงาน ๖.๑.๔ งานควบคุมภายใน	๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กีฬา และ นันทนาการ ๔.๓.๑ งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการ ๔.๓.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาระบบ โครงสร้างพื้นฐาน ๔.๓.๓ งานส่งเสริมและเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๑.๑ งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ๕.๑.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๕.๑.๓ งานข้อมูล ๕.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๒.๑ งานฝึกอบรม ๕.๒.๒ งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม ๕.๒.๓ งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑.๑ งานตรวจสอบการเงิน ๖.๑.๒ งานตรวจสอบแผนงาน โครงการ ๖.๑.๓ งานตรวจสอบการบริหารงาน ๖.๑.๔ งานควบคุมภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ราชการ และมีการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการใน ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมา วิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทอะไร สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มกับค่าใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โคกสะอาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงใน กรอบอัตรา ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)								
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรองตำแหน่ง
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)								
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรองตำแหน่ง
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรองตำแหน่ง
นักจัดการงานทั่วไป(ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรองตำแหน่ง
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ-ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีนครรองตำแหน่ง ๒ ว่าง ๑
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรองตำแหน่ง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรองตำแหน่ง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
นักวิชาการพัสดุ (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ-คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรองตำแหน่ง
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรองตำแหน่ง
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรองตำแหน่ง
นายช่างโยธา(ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ-คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(ภารกิจ-คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรองตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ-ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ-ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ (ภารกิจ-ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ-คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครองตำแหน่ง
รวม	๓๒	๓๓	๓๓	๓๓	+๑	-	-	

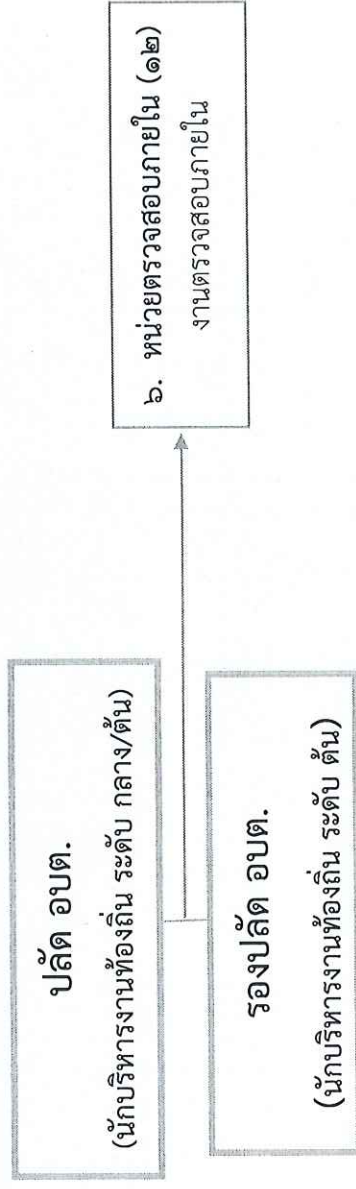
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องได้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๙๘,๒๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๒๕,๘๘๐	๗๔๕,๕๖๐	๗๖๕,๒๔๐	ว่าง	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๕๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๕๖,๖๐๐	๕๕๖,๖๐๐	๕๕๖,๖๐๐	๔๐,๒๖๐	
	ตรวจสอบภายใน																			
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๕,๕๖๐	๑๕,๘๔๐	
	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๑๑)																			
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๖๐	๕๐๖,๘๐๐	๕๑๕,๑๒๐	๓๖,๘๖๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๙,๓๒๐	๓๙๖,๓๒๐	ว่าง	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๓๒๐	๔๔๕,๓๒๐	๓๔,๑๐๐	
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๖๐	๓๔,๖๘๐	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๕๖๐	๑๗,๕๗๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ./ช.ก.	๑	๑	๑๓๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๐๘๐	๑๔๒,๖๘๐	๑๔๙,๖๘๐	๑๕๖,๖๘๐	๑๕,๕๗๐	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.จ./ช.ก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๖๖๐	ว่าง	
	พนักงานจ้าง																			
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๐๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๖๔๐	๑๗๒,๓๖๐	๑๗๙,๓๖๐	๑๓,๒๗๐	
๑๒	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	ว่าง ๑	
	กองคลัง (๑๔)																			
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๙๘,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	๖๓๕,๗๖๐	๔๕,๙๔๐	
๑๔	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๓๖๙,๔๔๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๓๖๐	๒๙,๖๘๐	
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๙,๓๒๐	ว่าง	
๑๖	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๘๐	๔๔๕,๓๒๐	๔๕๘,๖๔๐	๔๗๑,๓๒๐	๓๓,๐๐๐	
	ลูกจ้างประจำ																			
๑๗	นักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๒๐๐	๑๖,๓๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๙๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๒๕,๖๗๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
	พนักงานจ้าง																				
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๕๕,๐๐๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๖๔,๓๖๐	๑๗๒,๐๘๐	๑๗๕,๐๔๐	๑๗๕,๐๔๐	๑๗๕,๐๔๐	๑๓๖,๒๕๐	
๑๙	คนงานทั่วไป	-	-	๐	๐	ตำแหน่ง(๒)	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
	กองช่าง(๑๕)																				
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๕๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๕๗,๘๘๐	๕๕๗,๘๘๐	๕๕๗,๘๘๐		
๒๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑๕๐,๐๘๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๕,๕๖๐	๒๑๕,๕๖๐	๑๕๙,๘๘๐		
๒๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๑๙,๙๖๐		
	พนักงานจ้าง																				
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๕๕,๘๘๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๔,๖๐๐	๑๗๕,๕๔๐	๑๗๕,๕๔๐	๑๖๖,๙๔๐		
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๕๖,๐๐๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๒๔๐	๑๖๔,๘๐๐	๑๗๕,๖๘๐	๑๗๕,๖๘๐	๑๓๖,๐๐๐		
๒๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑๒๑,๕๖๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๖,๕๒๐	๑๓๑,๖๔๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๐๙,๑๓๐		
๒๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑๕๗,๐๘๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๘๐๐	๑๖๓,๘๘๐	๑๗๐,๐๔๐	๑๗๖,๘๘๐	๑๗๖,๘๘๐	๑๓๖,๐๙๐		
๒๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๒๗,๕๖๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๖๐	๕,๙๐๐	๑๓๓,๐๒๐	๑๓๘,๔๒๐	๑๔๓,๙๔๐	๑๔๓,๙๔๐	๑๐๙,๖๓๐		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๕)																				
๒๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ต้น	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๕๒๑,๑๒๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๔๐,๖๐๐	๔๗๖,๙๖๐		
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๒๐๑,๔๘๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๐๙,๖๔๐	๒๑๕,๐๔๐	๒๒๖,๘๐๐	๒๒๖,๘๐๐	๑๖๖,๗๕๐		
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																				
๓๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๖๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๒,๓๖๐	๔๖๓,๓๖๐	๔๗๖,๔๐๐	๔๗๖,๔๐๐	๓๓๖,๐๐๐		
๓๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๓๗,๖๐๐	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๘๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๖๒,๕๖๐	๑๙๙,๘๐๐		
(๔)	ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด		๓๒	๘,๙๕๖,๖๒๐	๔๕๖,๐๐๐		๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	๔๑๖,๒๖๐	๔๑๖,๒๖๐	๑๐,๓๓๖,๐๘๐	๑๐,๓๓๖,๐๘๐	๑๐,๓๓๖,๐๘๐	๑๐,๓๓๖,๐๘๐	๑๐,๓๓๖,๐๘๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																				
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประถมสามัญ



๑. สำนักงานปลัด (๐๑) หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๒. กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานกองคลัง ระดับต้น)	๓. กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
- งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	- งานการเงินและบัญชี - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	- งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล	- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการ	- งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและสตรี

สำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป	งานนโยบายและแผน	งานกฎหมายและคดี	งานป้องกัน	งานเทศกิจ	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	งานส่งเสริมการเกษตร	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
พนักงานส่วนตำบล - นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑ ว่าง) - นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) (๑) - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑) พนักงานจ้างทั่วไป - คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๓) แผนงาน บริหารงานทั่วไป งาน บริหารทั่วไป	พนักงานส่วนตำบล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) (๑)	-	พนักงานส่วนตำบล - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑ ว่าง)	-	-	-	พนักงานส่วนตำบล - นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.) (๑)
	แผนงาน บริหารงานทั่วไป งาน วางแผนสถิติและวิชาการ	-	แผนงาน รักษาความสงบภายใน งาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	แผนงาน สาธารณสุข งาน บริการสาธารณสุข และงานสาธารณสุขอื่น

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	-	๒	-	-	-	๑	๓	๑๑

กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น) (๑)

งานการเงินและบัญชี	งานบริหารงานทั่วไป	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
พนักงานส่วนตำบล - นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก) (๑) ลูกจ้างประจำ - นักวิชาการคลัง (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (๑)	พนักงานจ้างทั่วไป - คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑ ว่าง)	พนักงานส่วนตำบล - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก.) (๑ ว่าง)	พนักงานส่วนตำบล - นักวิชาการพัสดุ (ชก.) (๑)
แผนงาน บริหารงานทั่วไป งาน บริหารงานคลัง	แผนงาน บริหารงานทั่วไป งาน บริหารทั่วไป	แผนงาน บริหารงานทั่วไป งาน บริหารงานคลัง	แผนงาน บริหารงานทั่วไป งาน บริหารงานคลัง

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

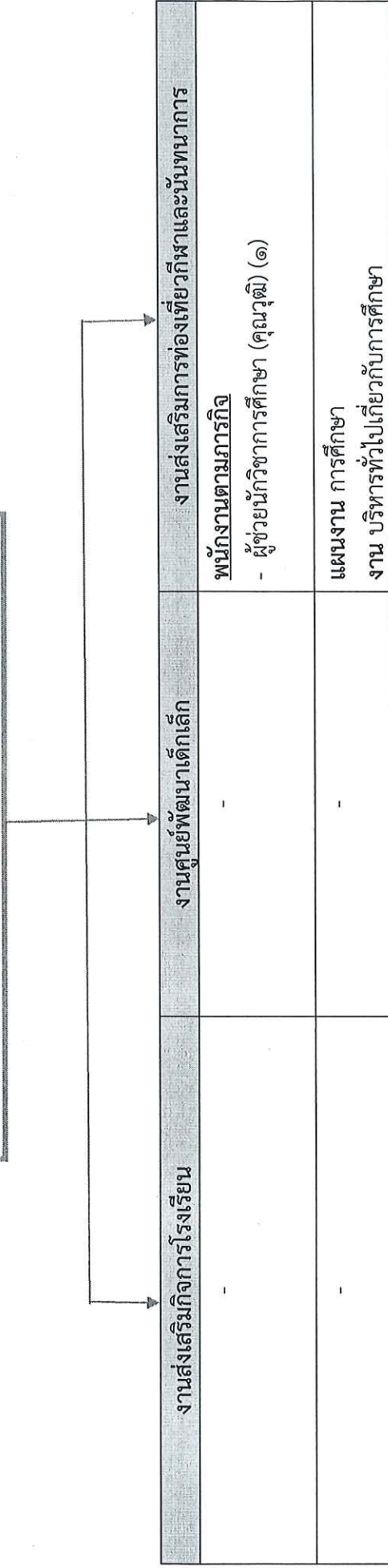
กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) (๑)

งานก่อสร้าง	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	งานประสานสาธารณูปโภค	งานผังเมือง	งานกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
พนักงานส่วนตำบล - วิศวกรโยธา (ปก) (๑) - นายช่างโยธา (ปง.) (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ) (๑) - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๑)	-	พนักงานตามภารกิจ - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ) (๑)	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑) - คนงานประจําการขยะ (ทักษะ) (๑)
แผนงาน อุตสาหกรรมและการโยธา งาน ก่อสร้าง	-	แผนงาน อุตสาหกรรมและการโยธา งาน ก่อสร้าง	-	แผนงาน เคหะและชุมชน งาน กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ถูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๕	-	๖

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นั้กบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น) (๑)



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

กองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)(๑)

งานสังคมสงเคราะห์	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
พนักงานส่วนตำบล - นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑)	-
แผนงาน สร้างความเข้มแข็งของชุมชน งาน ส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน	-

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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน เงินประจำ ตำแหน่งคุณ ๑๒	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน
๑	-	-	๗๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง/ ต้น	๕๕๔,๐๔๐ (๗,๐๐๐x๑๒) ๕๕๔,๐๔๐	-
๒	นายสาคร ศรีเฉลิม	ร.ป.ม.	๗๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) ๕๕๔,๑๖๐	-

สำนักปลัด อบต. (๐๑)
พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน คุณ ๑๒	เงินประจำตำแหน่ง คุณ ๑๒	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน		
๓	นางจินดา สุวรรณราช	ร.ป.ม.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.)	ต้น	๕๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๕๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๔,๓๒๐	
๔	นางสาวนันทิยา กลางเสนา	ร.ป.ม.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ ข.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ ข.ก.	๕๔๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๕๔๖,๑๖๐	
๕	-	-	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ ข.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ ข.ก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๓๕๕,๓๒๐	
๖	นางสาวจิระภา พิมพ์บุรณ	ร.ป.ม.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก./ ข.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก./ ข.ก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐	
๗	-	-	๗๓-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา	ป.ก./ ข.ก.	๗๓-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา	ป.ก./ ข.ก.	๒๕๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๕๗,๙๐๐	
๘	นางอริยญา พ่อบำรุง	ว.ท.ม.	๗๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ป.ก./ ข.ก.	๗๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ ข.ก.	๑๙๖,๐๘๐ (๑๕,๘๘๐x๑๒)	-	-	๑๙๖,๐๘๐	
๙	นายธนภิต จันเดช	ว.ท.บ.	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ ข.ก.	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ ข.ก.	๑๓๔,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๓๔,๘๔๐	

พนักงานจ้าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน คุณ ๑๒	เงินประจำตำแหน่ง คุณ ๑๒	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน
๑๐	นายไชยยา ภูหัตถธรรม	ปวส. อุตสาหกรรม	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๙,๒๔๐ (๑๓,๒๗๐x๑๒)	-	-
๑๑	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-
๑๒	นายภูธรเศรษฐ์ บุญศรี	ปวส.เทคนิค ยานยนต์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-
๑๓	นายเลิศศักดิ์ แก้วสุวรรณ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-

กองคลัง (๐๑)

พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน คุณ ๑๒	เงินประจำตำแหน่ง คุณ ๑๒	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงินค่า ตอบแทน	
๑๔	นางสินีนานู โสภกิจิตต์	บธ.ม.	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๕๓๙,๘๘๐ (๔๔,๙๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๙,๘๘๐
๑๕	นางฉนิชภัทร สุขสบาย	บธ.บ.	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ ช.ก.	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๑๖	-	-	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ ช.ก.	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๗	นางสาวธนาพร สาโรช	บธ.ม.	๗๓-๓-๐๔-๔๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ ช.ก.	๗๓-๓-๐๔-๔๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ ช.ก.	๓๕๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	๓๖,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	๓๕๖,๐๐๐

ลูกจ้างประจำ

๑๘	นางสาววราภรณ์ เหล่าโสภา	บธ.ม.	-	นักวิชาการคลัง	-	-	นักวิชาการคลัง	-	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๔๐
----	-------------------------	-------	---	----------------	---	---	----------------	---	------------------------	---	---	---------

พนักงานจ้าง

๑๙	นางสาวกมลทิพย์ สมานามิ	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๙,๐๐๐ (๑๓,๒๕๐x๑๒)	-	๑๕๙,๐๐๐ (๑๓,๒๕๐x๑๒)	๑๕๙,๐๐๐
๒๐	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐ (กำหนดใหม่)

กองช่าง (๐๕)

พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๑	นายรัชพล บัวพรมมี	วท.บ.	๗๓-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๗๓-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
๒๒	นายปฏิภาณ เสือพาดกอน	วศ.บ.	๗๓-๓๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๗๓-๓๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๒๓	นายคุณานนท์ นันตะ	ปวส.การก่อสร้าง	๗๓-๓๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๗๓-๓๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๘๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐

พนักงานจ้าง

๒๔	นายณัฐพงษ์ ทุมวัน	ปวส.	-	ผช.นายช่างโยธา	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๕๕,๘๘๐ (๑๒,๙๙๐x๑๒)	-	-	-	๑๕๕,๘๘๐	
๒๕	นางสาวณัฐณิชา แก้วทอง	วท.บ.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า		ผช.นายช่างไฟฟ้า		๑๕๖,๐๐๐ (๑๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๕๖,๐๐๐	
๒๖	นายอุทิศ ทองศรี	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๕๗,๐๘๐ (๑๓,๐๙๐x๑๒)	-	-	-	๑๕๗,๐๘๐	
๒๗	นายคิภา รอดศักดิ์	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๑๒๑,๕๖๐ (๑๐,๑๓๐x๑๒)	-	-	-	๑๒๑,๕๖๐	
๒๘	นายรัชชัย บุญศรี	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๗,๕๖๐ (๑๐,๖๓๐x๑๒)	-	-	-	๑๒๗,๕๖๐	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน คูณ ๑๒	เงินประจำตำแหน่ง คูณ ๑๒		เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๒๙	นางสาวนิมวรรณ ชัยสว่างวงศ์	ศศ.ม.	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	๔๔๔,๕๒๐ (๓๗,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๗,๕๒๐	
พนักงานจ้าง													
๓๐	นางสาวปาริณี สาสนาม	คป.	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๒๐๑,๔๘๐ (๑๖,๗๕๐x๑๒)	-	-	๒๐๑,๔๘๐	

กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน คูณ ๑๒	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน		
๓๑	นางสาวกนกรัตน์ แก้วทอง	รป.ม.	๗๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๓๒	นางสาวฉัตรภา ทองเพชร	วท.บ.	๗๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.๒/ ชก.	๗๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.๒/ ชก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐

ตรวจสอบภายใน (๑๒)

พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๓	นางสาวสุบุญญา วรรณอมรกุล	รป.ม.	๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป๒/ชก	๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป๒/ชก	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	๑๙๐,๐๘๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โคกสะอาด นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกันและสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒.ยึดประโยชน์เป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการ และระบบดิจิทัลทันสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีความเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตัวเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาตอบโต้กับโลกแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่าที่มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวสู่สภาพการเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรรัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการก็ได้

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนิน การเอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนาย ก อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองนายก องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองนายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม/ พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานเลขานุการนายก องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายก อบต. ได้รับการ ฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับประธาน/รองประธาน สภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบทำงานของประธานสภา หรือรองประธานสภา ให้มีความรู้ ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภาหรือรองประธานสภา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ ส.อบต. ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมาก ยิ่งขึ้น	สมาชิก อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนิน การเอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงานอื่น
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วน งานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ใน การบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง/ ผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และระดับและ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/ ผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และระดับและ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป/ หัวหน้าสำนักงานปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และระดับและ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน การศึกษา/ผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และระดับและ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๑	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และระดับและ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และระดับและ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อปต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๓	หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการ จัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๕	หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการเงิน และบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรนักวิชาการศึกษารหัสหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๙	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๐	หลักสูตรวิศวกรรมโยธา หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อปต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒๑	หลักสูตรนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๒	หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๓	หลักสูตรนักวิชาการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน สาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กเล็กฯ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม ประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย