



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง
อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙(ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ได้เสนอเพื่อขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙(ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ซึ่งบัดนี้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานีได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว นั้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒, ข้อ ๓๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕, ข้อ ๑๒ และ ข้อ ๑๓ หมวด ๓ การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่องหลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๗ ประกอบกับมติที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี(ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ จึงประกาศการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) เพื่อให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน รายละเอียดตามที่แนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางประนอม หล้าหมอก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง

ลำดับที่	อบต. อำเภอ (ประเภท)	คชจ. ๗ ประมาณตามกรอบ แผน ๗ ปีปัจจุบัน	คชจ. ๗ ประมาณตามกรอบแผน ๗ หลังปรับปรุงแผน	ส่วนราชการที่สังกัด ตำแหน่งที่ขอกำหนด เพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	รายการขอเพิ่ม หรือขอยุบเลิก หรือเปลี่ยนแปลง (อัตรา)	มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี
๕	อบต.หนองหัวตุ อ.บ้านผือ (ประเภทสามัญ)	๒๔.๘๗	๒๔.๒๕	สำนักงานปลัด ๑. ผู้ช่วยผู้ช่วย (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ) ๒. พนักงานขับรถชีพ (พนักงานจ้างทั่วไป) กองช่าง ๓. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๒ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ เห็นชอบ
๖	อบต.โคกกลาง อ.โนนสะอาด (ประเภทสามัญ)	๒๕.๑๘	๒๕.๔๓	กองการศึกษา ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ)	ขอเพิ่ม ๒ อัตรา	เห็นชอบ
๗	อบต.ชุมแสง อ.เพ็ญ (ประเภทสามัญ)	๒๕.๑๕	๓๐.๓๕	สำนักงานปลัด ๑. นึก้องกับและบรรเทาสาธารณภัย (ปค./ชก.) ๒. ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ) ๓. แม่บ้าน (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๓ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ



การพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ระเบียบวาระที่ ๕.๓๔

ประกอบการประชุม กอบต.จังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

ลำดับที่	อบต. อำเภอ (ประเภท)	คชจ. ๖ ประมาณการอุป แผน ๖ ปีปัจจุบัน	คชจ. ๖ ประมาณการอุป หลังปรับปรุงแผน	ส่วนราชการที่สังกัด ตำแหน่งที่ขอกำหนด เพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	รายการขอเพิ่ม หรือขอยุบเลิก หรือเปลี่ยนแปลง (อัตรา)	มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี
๑	อบต.นาสะอาด อ.สร้างคอม (ประเภทสามัญ)	ร้อยละ ๘๒.๓๔	ร้อยละ ๘๔.๐๒	สำนักงานปลัด ๓. นิติกร (ปก./ชก.)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ
๒	อบต.ศรีสำราญ อ.น้ำโสม (ประเภทสามัญ)	๘๔.๓๕	๘๔.๓๓	กองช่าง ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ
๓	อบต.โพนทองมิตร อ.กุมภวาปี (ประเภทสามัญ)	๘๒.๖๖	๘๓.๓๗	สำนักงานปลัด ๑. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ
๔	อบต.ดอนมดอย อ.พิบูลย์รักษ์ (ประเภทสามัญ)	๘๒.๖๕	๘๓.๒๘	กองคลัง ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ
				กองช่าง ๒. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ
				สำนักงานปลัด ๑. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ
				กองช่าง ๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ ก.อบค. กำหนดให้ “แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการให้ ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) ประกาศใช้ให้ทันเวลาและต่อเนื่องกับแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ฉบับปัจจุบัน ดังนี้

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง อัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง จึงได้จัดทำแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ การปฏิบัติงานอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบ เลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมการใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการ บริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถ เตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบลโคกกลาง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ การพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัด และตำบล ท้องถิ่นชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับการะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดประเภทของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการระดมความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ยัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะงาน เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลาได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่าสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำเข้าข้อมูลอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันก็น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ห้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนแตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ การวางแผนอัตราค่าจ้าง

ที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์เรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น/ลดลง

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

- นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
 - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
 - หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
 - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
 - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงาน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๖. ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

แนวคิดเรื่องการวางแผนอัตราค่าจ้าง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนค่าจ้างคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ว่า การวางแผนค่าจ้างคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนค่าจ้างคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคน

การวางแผนค่าจ้างคนและการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตราค่าจ้างคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางสามารถวางแผนค่าจ้างคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต ้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของ้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารค่าจ้างคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุค่าจ้างคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนค่าจ้างคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนค่าจ้างคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของค่าจ้างคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้ค่าจ้างคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งค่าจ้างคนและ้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของ้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

แนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒. แนวคิดเรื่องการทำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการทำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบล โคกกลาง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยความสะดวก การบริการสาธารณะ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การ จัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ สายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรง ตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การจัดตั้งกลุ่มพัฒนาชุมชน การ จัดตั้งศูนย์เยาวชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้น ที่เรื่องตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี ฯลฯ

ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓. การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๔. การจัดโครงสร้างองค์กร

เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

๕. การเกษียณอายุราชการ

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๖. มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา

โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหมานางาม และองค์การบริหารส่วนตำบลบึงแก้ว ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง

อปท.	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ครู (คน)	ลูกจ้าง (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
อบต.โคกกลาง	๑๖	๑๓	๑	๒๔
อบต.หมานางาม	๑๓	๗	-	๑๔
อบต.บึงแก้ว	๑๔	๑๓	-	๒๔

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลหมานางาม และองค์การบริหารส่วนตำบลบึงแก้ว ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง และยังมีความจำเป็นต้อง ลดตำแหน่ง และเพิ่มตำแหน่ง ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง
 - ๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - ๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๑๓ ก.ค. ๒๕๖๖	ประชุมคณะทำงาน	- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลัง ที่มีอยู่ ฯลฯ - พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑ ส.ค. ๒๕๖๖	เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี พิจารณา	
ส.ค. ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ประชุมพิจารณาให้ ความเห็นชอบ	
ส.ค. ๒๕๖๖	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.โคกกลาง	
ส.ค. ๒๕๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
ส.ค. ๒๕๖๖	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดอุดรธานี ,อำเภอโนนสะอาด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลางมีครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลาง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลาง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่สำคัญ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ

- ๑.๑ การคมนาคมในหมู่บ้านไม่สะดวก ขาดรถเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๒ ไฟฟ้าตามถนนหนทาง ทางร่วม ทางแยกมีไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตร

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ กลุ่มอาชีพต่างๆขาดความรู้และเงินทุนการดำเนินงาน
- ๒.๒ ปัญหาการขาดการรวมตัวของเกษตรกร
- ๒.๓ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ๒.๔ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและคุณภาพต่ำ
- ๒.๕ รายได้ของประชากรมีไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- ๒.๖ ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม

- ๓.๑ ปัญหายาเสพติดแพร่ระบาดในชุมชน
- ๓.๒ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก ,สตรีและคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๓.๓ การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ เด็ก คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสขาดเงินทุนในการให้การช่วยเหลือ
- ๓.๕ กิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมไม่ได้รับความสนใจและเอาใจใส่เท่าที่ควรจาก

ประชาชนโดยเฉพาะเยาวชนคนรุ่นใหม่

- ๓.๖ ประเพณี วัฒนธรรมพื้นบ้านท้องถิ่นอันดีงามที่สืบทอดในอดีตถูกกลบเลือน

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ขาดความเข้มแข็งและประชาชนไม่มีความสนใจเกี่ยวกับการบริหารการเมือง
- ๔.๒ ประชาชนขาดความรู้ด้านกฎหมาย
- ๔.๓ ขาดความเข้มแข็งของกิจการสภา
- ๔.๔ บุคลากรไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ลำน้ำมีวัชพืชเป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน
- ๕.๒ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการช่วยกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ประชาชนไม่มีความรู้เรื่องการจัดเก็บขยะและคัดแยกขยะ
- ๕.๔ ในฤดูร้อนประสบปัญหาน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค

๕. การกิจ อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลโคกกลาง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางจะ สมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความ เข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของ การพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัย เรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้า ช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการ ดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดย สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๖ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๖) การส่งเสริมกีฬา

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

๕.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโลกกลางได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง วิเคราะห์แล้วพิจารณากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จำเป็นต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน
๕. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

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

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีการหนีสิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศทิศของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ/ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสาธารณสุข ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบัญชี ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานพัฒนาสังคม ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานพัฒนาชุมชน ๕.๔ งานส่งเสริมเด็กเยาวชนและสตรี ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสาธารณสุข ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบัญชี ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานพัฒนาสังคม ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานพัฒนาชุมชน ๕.๔ งานส่งเสริมเด็กเยาวชนและสตรี ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากโครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	อัตรา
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	อัตรา
๓. สำนักงานปลัด		
๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๘	อัตรา
๓.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้าง	๗	อัตรา
๔. กองคลัง		
๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๕	อัตรา
๔.๒ พนักงานจ้าง	๓	อัตรา
๕. กองช่าง		
๕.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๕.๒ พนักงานจ้าง	๑๑	อัตรา
๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
๖.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒	อัตรา
๖.๒ พนักงานครู	๑๑	อัตรา
๖.๓ พนักงานจ้าง	๙	อัตรา
๗. กองสวัสดิการสังคม		
๗.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒	อัตรา
๗.๒ พนักงานจ้าง	๑	อัตรา
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน		
๘.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑	อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่ม อัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๖ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มา เปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลง.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	๓	๑	๕	-
	งานบริหารงานบุคคล	๑	-	๑	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	๑	-
	งานงบประมาณ	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	-
	งานกิจการสภา	-	-	-	-
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-
	งานพัฒนาสาธารณสุข	๑	-	-	-
	งานพัฒนาการเกษตร	๑	-	-	-
กองคลัง	งานการเงิน	๒	-	-	-
	งานบัญชี	๑	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๒	-	-	-
	งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	๑	-
	งานผังเมือง	-	-	-	-
	งานสาธารณูปโภค	๑	-	๑	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๑	-	๒	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมและงานกีฬาและนันทนาการ	๑	-	-	-
	งานกิจการโรงเรียน	๑๑	-	๘	-
กองสวัสดิการสังคม	งานพัฒนาสังคม	๑	-	๑	-
	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-
	งานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมเด็กเยาวชนและสตรี	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	๑	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง จะกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ประเภทเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประกันสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์อันเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบใจห้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในกาตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรที่มีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการ

เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

๑. ทักษะด้านดิจิทัลมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยเป็นรัฐบาลดิจิทัลมีลักษณะที่สำคัญ ๓ ประการ คือ

- รัฐบาลแบบเปิดและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government)
- รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Smart Government for Citizen)
- รัฐบาลที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ (Digital Culture)

๒. ทักษะด้านดิจิทัลเป็นทักษะทั่วไป (Generic Skills) เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ไม่ใช่ทักษะเฉพาะทางสำหรับวิชาชีพ (Professional Skills)

๓. ทักษะด้านดิจิทัลประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่

๔. ความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรแสดงออกเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการแบ่งความสามารถเป็น ๗ กลุ่มความสามารถ ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

กลุ่มที่ ๒ ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)

กลุ่มที่ ๓ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)

กลุ่มที่ ๔ ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design)

กลุ่มที่ ๕ ความสามารถด้านด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)

กลุ่มที่ ๖ ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)

กลุ่มที่ ๗ ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)

- ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเคยปฏิบัติ เคยกระทำ เคยสัมผัส หรือได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง
- คุณลักษณะ หมายถึง ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน อันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ทักษะด้านดิจิทัลนี้ นำสมรรถนะทางการบริหารของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๔ สมรรถนะจาก ๖ สมรรถนะมาใช้ในการนี้ด้วย ได้แก่

- วิสัยทัศน์ (Visioning)
- การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)

- การสอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Other)
- ๖. ทักษะด้านดิจิทัลมีการจำแนกตามความพร้อมและพัฒนาการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล ๓ ระยะ ได้แก่
 - ระยะเริ่มต้น (Early Stage)
 - ระยะกำลังพัฒนา (Developing Stage)
 - ระยะสมบูรณ์ (Mature Stage)
 และตามกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ๖ กลุ่ม ได้แก่
 - ผู้บริหารส่วนราชการ (Executive)
 - ผู้อำนวยการกอง (Management)
 - ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ (Academic)
 - ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)
 - ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี (Technologist)
 - ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มอื่น (Others)

บุคลากรภาครัฐบุคคลใดจะมีทักษะด้านดิจิทัลกลุ่มใดให้พิจารณาจากบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่กำหนดในมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง(ร่าง) แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคคล

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการ การวิจัย ทักษะการติดต่อสื่อสาร การเขียนหนังสือราชการ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	+๑	-		กำลังสรรหา(ขอกรม)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป(ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร(ปก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ					-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑		-		
นักวิชาการพัสดุ(ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
วิศวกรโยธา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑			กำลังสรรหา(ขอกรม)
นายช่างโยธา(ปง.)	๑	๑	๑	๑				
นายช่างไฟฟ้า(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-			
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-			

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา(๑๗)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา(ปก.)	๑	๑	๑	๑				
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*	๖	๖	๖	๖	+๖			ว่าง
ครู ก.ศ.๓	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ครู ก.ศ.๒	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ครู ก.ศ.๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(พจ.คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	๓	๓	๓	๓	+๓	-	-	ว่าง
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน(ปก.)	๓	๓	๓	๓				
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	+๓	-		กำลังสรรหา(ขอกรม)
รวม	๖๗	๖๘	๖๘	๖๘	๑๕	-	-	

๕. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม				ภาระค่าใช้จ่ายที่คาดการณ์เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง/ต้น	๑	-	๓๓๖,๐๕๐	-	-	-	-	๑๙,๖๔๐	๑๙,๖๔๐	๑๙,๖๔๐	๑๙,๖๔๐	๓๕๕,๕๙๐	๓๕๕,๕๙๐	๓๗๕,๐๘๐	กำหนด
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๑	๑	๕๘๓,๘๘๐	-	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๖๑๗,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	๖๓๕,๘๖๐	มีโครงการ
๐๑ สำนักปลัด อบต.																	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นาง.พป.)	ต้น	๑	๑	๕๑๐,๙๖๐	-	-	-	-	๑๘,๑๖๐	๑๘,๑๖๐	๑๘,๑๖๐	๑๘,๑๖๐	๕๒๙,๑๒๐	๕๒๙,๑๒๐	๕๔๗,๘๐๐	มีโครงการ
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก	๑	๑	๓๙๔,๖๔๐	-	-	-	-	๙,๖๔๐	๙,๖๔๐	๙,๖๔๐	๙,๖๔๐	๔๐๔,๒๘๐	๔๐๔,๒๘๐	๔๒๓,๐๔๐	มีโครงการ
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก	๑	๑	๓๖๖,๖๔๐	-	-	-	-	๑๓,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๙๘,๓๖๐	มีโครงการ
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	-	-	-	-	๑๐,๙๖๐	๑๐,๙๖๐	๑๐,๙๖๐	๑๐,๙๖๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๙๕,๖๔๐	มีโครงการ
๗	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	+	๓	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๖,๓๒๐	มี
๘	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	อ.ว.	๑	๑	๓๖๓,๕๔๐	-	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๑,๖๔๐	๑๑,๖๔๐	๑๑,๖๔๐	๓๗๕,๑๘๐	๓๗๕,๑๘๐	๓๙๔,๘๒๐	มีโครงการ
๙	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ป.จ./ช.ง	๑	-	๒๗๗,๕๐๐	+	๑	-	-	๙,๗๕๐	๙,๗๕๐	๙,๗๕๐	๙,๗๕๐	๒๘๗,๒๕๐	๒๘๗,๒๕๐	๓๐๖,๙๖๐	มี
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.จ./ช.ง	๑	-	๒๗๗,๕๐๐	+	๓	-	-	๙,๗๕๐	๙,๗๕๐	๙,๗๕๐	๙,๗๕๐	๒๘๗,๒๕๐	๒๘๗,๒๕๐	๓๐๖,๙๖๐	มี
รวมจำนวนประจำ																	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	กลุ่ม ๓	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	-	-	-	-	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๒๖๖,๑๒๐	๒๖๖,๑๒๐	๒๗๓,๑๒๐	มีโครงการ
พนักงานจ้าง																	
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๘๕,๐๐๐	-	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๓๐๖,๔๐๐	๓๐๖,๔๐๐	๓๒๐,๖๐๐	มีโครงการ
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๘๗,๐๔๐	-	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๓๐๐,๔๘๐	๓๐๐,๔๘๐	๓๑๕,๐๔๐	มีโครงการ
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๙๕,๙๒๐	-	-	-	-	๗,๙๖๐	๗,๙๖๐	๗,๙๖๐	๗,๙๖๐	๒๐๓,๘๘๐	๒๐๓,๘๘๐	๒๑๖,๘๒๐	มีโครงการ
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๓๗๗,๐๐๐	-	-	-	-	๑๗,๐๔๐	๑๗,๐๔๐	๑๗,๐๔๐	๑๗,๐๔๐	๓๙๔,๐๔๐	๓๙๔,๐๔๐	๔๑๑,๐๘๐	มีโครงการ
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๓๗๐,๔๐๐	-	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๓๗๗,๒๔๐	๓๗๗,๒๔๐	๓๙๔,๐๘๐	มีโครงการ
๑๗	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๕,๒๘๐	-	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๑๓๐,๓๒๐	๑๓๐,๓๒๐	๑๔๕,๓๖๐	มีโครงการ
๑๘	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๓,๙๖๐	-	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๑๒๘,๙๖๐	๑๒๘,๙๖๐	๑๔๓,๐๐๐	มีโครงการ
๐๔ กองคลัง																	
๑๙	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๔๘,๕๒๐	-	-	-	-	๑๖,๔๐๐	๑๖,๔๐๐	๑๖,๔๐๐	๑๖,๔๐๐	๕๖๔,๙๒๐	๕๖๔,๙๒๐	๕๘๑,๓๒๐	มีโครงการ
๒๐	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๓,๕๒๐	-	-	-	-	๑๓,๔๐๐	๑๓,๔๐๐	๑๓,๔๐๐	๑๓,๔๐๐	๔๔๖,๙๒๐	๔๔๖,๙๒๐	๔๖๓,๓๒๐	มีโครงการ
๒๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	-	-	-	๑๓,๗๕๐	๑๓,๗๕๐	๑๓,๗๕๐	๑๓,๗๕๐	๓๖๓,๐๗๐	๓๖๓,๐๗๐	๓๘๑,๕๖๐	มีโครงการ
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง	๑	๑	๓๙๔,๒๘๐	-	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๔๐๓,๐๔๐	๔๐๓,๐๔๐	๔๒๑,๘๐๐	มีโครงการ

๕. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

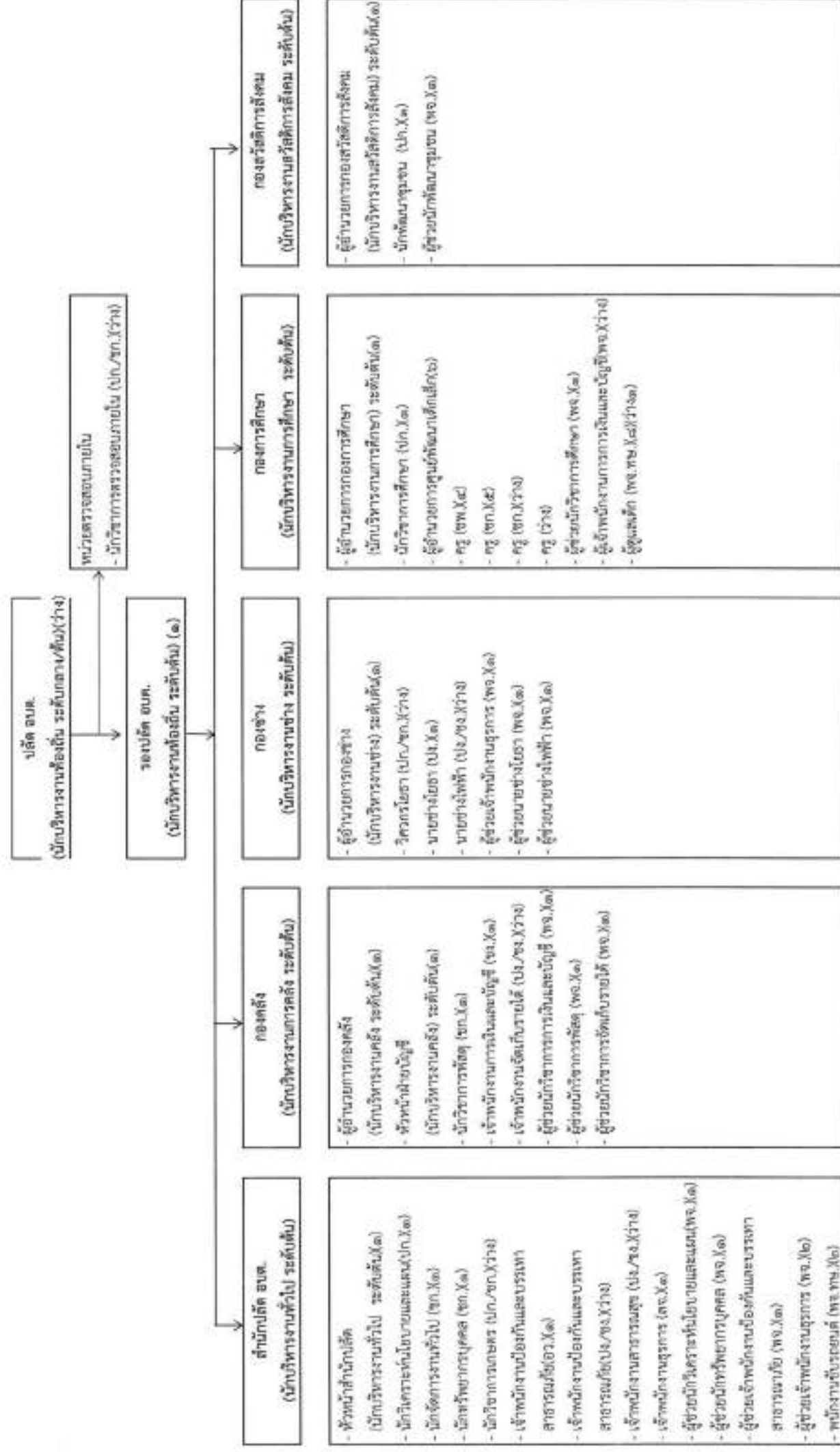
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม				ภาระค่าใช้จ่ายที่โครงการเพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ขง	๑	-	๒๓๗,๙๐๐	+๓	-	-	-	๙,๗๐๐	๙,๗๐๐	๙,๗๐๐	๓๐,๗๖๐	๓๐,๗๖๐	๓๐,๗๖๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
หน่วยงานข้าง																	
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี(คุณวุฒิ)	-	๓	๓	๒๘๗,๘๘๐	-	-	-	-	๓๓,๕๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๘๘๐	๒๗๖,๔๖๐	๓๓,๕๐๐	๓๒,๘๘๐	๓๒๗,๘๔๐	มีบุคลากร
๓๕	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๖๔,๕๐๐	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๖,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๒๘๗,๖๔๐	มีบุคลากร
๓๖	ผ.ช. นักวิชาการจัดเก็บรายได้(คุณวุฒิ)	-	๓	๓	๒๓๖,๒๔๐	-	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๙,๒๖๐	๒๕๓,๒๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๓,๙๖๐	มีบุคลากร
๐๕ กองช่าง																	
๒๗	ผ.อ. กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ด.ม	๓	๓	๔๓๘,๐๘๐	-	-	-	-	๑๓,๗๒๐	๑๓,๗๒๐	๑๓,๘๔๐	๔๖๕,๖๐๐	๑๓,๘๔๐	๑๓,๗๒๐	๔๖๕,๓๖๐	มีบุคลากร
๒๘	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	+๓	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๙๓,๓๒๐	กำลังสรรหา
๒๙	นายช่างโยธา	ป.ก	๑	๑	๒๓๗,๘๐๐	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๖๐	๖,๕๒๐	๓๐๐,๖๒๐	๖,๒๖๐	๖,๕๒๐	๓๐๓,๖๒๐	มีบุคลากร
๓๐	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก/ขง	๑	-	๒๓๗,๘๐๐	+๓	-	-	-	๙,๗๐๐	๙,๗๐๐	๙,๗๐๐	๓๐๗,๒๐๐	๙,๗๐๐	๙,๗๐๐	๓๒๖,๖๐๐	ว่าง
หน่วยงานข้าง																	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๓	๓	๓๖๘,๓๖๐	-	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๗,๒๘๐	๓๘๒,๒๒๐	๖,๘๘๐	๗,๒๘๐	๓๘๖,๓๒๐	มีบุคลากร
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๓๕๕,๐๘๐	-	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๒๒๐	๖,๕๖๐	๓๖๖,๘๘๐	๕,๘๘๐	๖,๒๒๐	๓๗๒,๘๘๐	มีบุคลากร
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	-	๓	๓	๓๕๖,๒๘๐	-	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๒๐	๖,๕๒๐	๓๖๘,๗๒๐	๖,๓๒๐	๖,๕๒๐	๓๗๕,๗๒๐	มีบุคลากร
๐๘ กองการศึกษา																	
๓๔	ผ.อ. กองการศึกษา	ด.ม	๑	๑	๕๓๐,๘๖๐	-	-	-	-	๓๔,๓๖๐	๓๕,๘๖๐	๓๖,๐๘๐	๖๒๐,๒๖๐	๓๕,๘๖๐	๓๖,๐๘๐	๖๒๑,๖๐๐	มีบุคลากร
(นักบริหารงานการศึกษา)																	
๓๕	นักวิชาการศึกษา	ป.ก	๓	๓	๒๒๒,๒๔๐	-	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๗,๖๐๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๔๕,๒๘๐	มีบุคลากร
๓๖	ผู้ช่วยวิชาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖	-	-	+๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๓๗	ครู คศ.๓	ช.พ	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	มีบุคลากร
๓๘	ครู คศ.๒	ช.ก	๖	๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	มีบุคลากร
๓๙	ครู คศ.๑	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	มีบุคลากร
หน่วยงานข้าง																	
๓๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๗๕,๐๘๐	-	-	-	-	๓๓,๐๘๐	๓๓,๕๖๐	๓๔,๐๐๐	๓๔๖,๖๐๐	๓๓,๕๖๐	๓๔,๐๐๐	๓๔๗,๖๐๐	มีบุคลากร
๔๐	ผ.ช. ช่าง การเงินและบัญชี(คุณวุฒิ)	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๒,๘๐๐	๓๓๖,๘๐๐	๓๔๐,๘๐๐	๓๓๖,๘๐๐	๓๓๖,๘๐๐	๓๔๐,๘๐๐	๓๓๖,๘๐๐	ว่าง
๔๐	ผู้ดูแลเด็กเล็ก(ทักษะ/ภาษา/ไอที)	-	๘	๘	๓๔๓,๔๔๐	-	-	-	-	๓๓,๘๐๐	๓๔,๖๐๐	๓๕,๔๐๐	๓๗๓,๖๔๐	๓๓,๘๐๐	๓๔,๖๐๐	๓๗๓,๖๔๐	มีบุคลากร

๙. การระคำใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม				การคำใช้จ่ายที่โครงการเพิ่มขึ้น				คำใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๑	ผู้ดูแลเด็กเล็ก(วัยหัดเดิน)	-	๑	-	-	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ค่า
๑๑ กองสวัสดิการสังคม																	
๔๒	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๕๐๕,๒๔๐	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๓๒๐	๑๕,๓๒๐	๕๓๗,๕๖๐	๕๓๗,๕๖๐	๕๕๕,๕๖๐	เงินคงเหลือ
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)									-	-	-	-	-	-	-	
๔๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	-	-	-	-	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๐๐	๒๕๒,๒๐๐	๒๖๒,๒๐๐	เงินคงเหลือ
	พนักงานจ้าง																
๔๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๔๓,๕๔๐	-	-	-	-	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	๒๕๗,๐๘๐	๒๖๖,๐๘๐	๒๗๖,๐๘๐	เงินคงเหลือ
๑๒ หน่วยตรวจสอบภายใน																	
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๔๕๕,๓๒๐	+๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๔๖๗,๓๒๐	๔๗๙,๓๒๐	๔๙๑,๓๒๐	เงินเดือน
	รวม		๑	๑	๔๖๗,๓๒๐	+๑๕	+๐	๐	๐	๕๕๗,๐๔๐	๕๕๗,๐๔๐	๕๕๗,๐๔๐	๕๕๗,๐๔๐	๕๒๓,๓๒๐	๕๓๗,๓๒๐	๕๕๑,๓๒๐	
ประโยชน์ตอบแทนอื่นร้อยละ ๑๕																	
รวมคำใช้จ่ายทั้งสิ้น																	
คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี																	
														๒๕,๕๓๐	๒๖,๕๓๐	๒๗,๕๓๐	

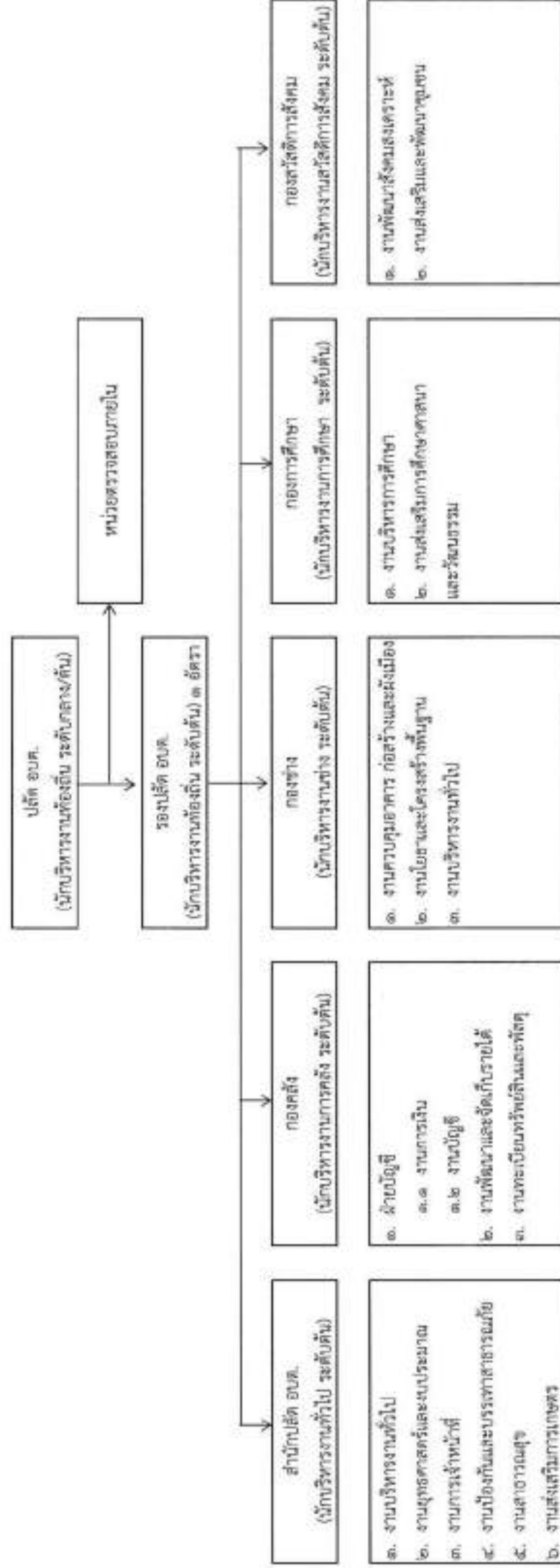
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแบบสายการบังคับบัญชาขององค์การบริหารส่วนตำบล ไชยบุรี

กรอบโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแบบหย่ายประกาศการให้บริการส่วนตำบลกลาง อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแบบสายการบังคับบัญชาส่วนด้านสื่อกลาง อำนาจอิสระขาด จังหวัดนครราชสีมา

กรอบโครงสร้างองค์กรสำนักงานปลัด

หัวหน้าสำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานบริหารงานทั่วไป	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานสาธารณสุข	งานส่งเสริมการเกษตร
- นักจัดการงานทั่วไป (ชก.๕๑) - เจ้าพนักงานธุรการ (จส.๕๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พจ.๕๑) - พนักงานขับรถยนต์ (พจ.๕๑)	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.๕๑) - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (พจ.๕๑)	- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.๕๑) - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (พจ.๕๑)	- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (อ.๕๑) - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ป.๕๑/๕๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พจ.๕๑)	- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ป.๕๑/๕๑)	- นักวิชาการเกษตร (ป.๕๑/๕๑)

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	อำนาจการ	ปฏิบัติการ	จำนวน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๓	-	-	๓	๗	-

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแบบท่ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

กรอบโครงสร้างอัตรากำลังกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

ฝ่ายบัญชี		งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
งานการเงิน	งานบัญชี		
- หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น(๑))	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.๕๑) - ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี (พจ.๕๑)	- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)(ว่าง) - ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (พจ.๕๑)	- นักวิชาการพัสดุ (ชก.๕๑) - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (พจ.๕๑)

ระดับ	อำนาจการต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๑	-	๑	-	-	๓	-

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแบบทำยประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

กรอบโครงสร้างอัตรากำลังกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

งานควบคุมอาคาร ก่อสร้างและผังเมือง	งานโยธาและโครงสร้างพื้นฐาน	งานบริหารงานทั่วไป
- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.X(ว่าง) - นายช่างโยธา (ปง.X๑) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พจ.X๑)	- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.X(ว่าง) - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พจ.X๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พจ.X๑)	

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	อำนาจการ	ปฏิบัติการ	อำนาจงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	๓	-

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแบบพ้ายประกาศการบริการส่วนตำบลโตกกลาง อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

กรอบโครงสร้างอัตรากำลังกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

งานบริหารการศึกษา		งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	
- นักวิชาการศึกษา (ปก.) (๑) - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๖) - ครู (ขพ.) (๔) - ครู (ขก.) (๔) - ครู (๓) - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (พจ.) (๑) - ผู้ช่วยงานจ้างพนักงานการเงินและบัญชี (พจ.) (ว่าง) - ผู้ดูแลเด็ก (พจ. ขพ.) (๖) (ว่าง ๑)			

ระดับ	อำนาจการคืน	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	๓	-

ระดับ	เขต	ครูผู้ช่วย	ครู คศ. ๑	ครู คศ. ๒	ครู คศ. ๓	ครู คศ. ๔	ครู คศ. ๕	รองอ.สถานศึกษา	ศึกษาในเขต
จำนวน	๘	-	-	๕	๔	-	-	-	-

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแบบพ่ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

กรอบโครงสร้างอัตรากำลังกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

งานพัฒนาสังคมสงเคราะห์	งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน
- นักพัฒนาชุมชน (ปก.)(๓) - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พจ.)(๓)	

ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	-	๓	-	-	-	๓	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
๑	กำลังสรรหา(ขอกรม)		๗๓-๓-๐๐-๑๓๐๑๓-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓-๓-๐๐-๑๓๐๑๓-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/พื้น
๒	นายประกิจ ปิยะศรี	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๐-๑๓๐๑๓-๐๐๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๓๐๑๓-๐๐๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น
๓	กำลังสรรหา(ขอกรม)		๗๓-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก	๗๓-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ชก
สำนักปลัด								
๔	นางวราภรณ์ มีพลงาม	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น
๕	นายฤกษ์กร ไสยกุล	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ป.ก.
๖	นส.ประภาภรณ์ ขุติรัตน์อำไพ	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.
๗	นายอัศวิน บุตรโคตร	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๓-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๓-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.
๘	สอ.โชคชัย ไชค้ำ	ปวส.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๓-๐๐๑	จพง.ป้องกัน	อว.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๓-๐๐๑	จพง.ป้องกัน	อว.
๙	ว่างไม่มีผู้ครองตำแหน่ง		๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๓-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชก.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๓-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชก.
๑๐	ว่างไม่มีผู้ครองตำแหน่ง		๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๓-๐๐๑	จพง.ป้องกัน	ป.ก./ชก.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๓-๐๐๑	จพง.ป้องกัน	ป.ก./ชก.
๑๑	ว่างไม่มีผู้ครองตำแหน่ง		๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๓-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑๓-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ป.ก./ชก.
๑๒	นายวิรัตน์ สมคำ	ม.๖	-	เจ้าพนักงานธุรการ(ลูกจ้างประจำ)	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ(ลูกจ้างประจำ)	-
๑๓	นางกัญญาณี วิชาราช	ปริญญาตรี	-	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล(พจ.คุณวุฒิ)	-	-	ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล(พจ.คุณวุฒิ)	-
๑๔	นางวัลลภา ขุนเกษม	ปริญญาตรี	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์(พจ.คุณวุฒิ)	-	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์(พจ.คุณวุฒิ)	-
๑๕	นายกัณฑ์ศักดิ์ ชำนาญ	ปวส.	-	ผ.ช.จพง.ป้องกัน(พจ.คุณวุฒิ)	-	-	ผ.ช.จพง.ป้องกัน(พจ.คุณวุฒิ)	-
๑๖	นางสาวอรพรรณ กุมไธสงค์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(พจ.คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(พจ.คุณวุฒิ)	-
๑๗	นางลลิตา เรือนทิพย์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(พจ.คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(พจ.คุณวุฒิ)	-
๑๘	นายสุวัฒน์ คนสอน	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์(พจ.ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(พจ.ทักษะ)	-
๑๙	นายชญัญญ์ ญูริญ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์(พจ.ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(พจ.ทักษะ)	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคณลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
กองคลัง								
๑	นางสาวศิริรัตน์ เวชกัมภ์	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น
๒	นางสุภาภรณ์ สุขอารมณ์	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่ายบัญชี)	ต้น	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่ายบัญชี)	ต้น
๓	นายพุทธศักดิ์ ไชแสง	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.
๔	นางสาวณัฐริยา มุตสาระ	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง
๕	ว่างไม่มีผู้ครองตำแหน่ง		๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.
๖	นางนิธิตา ทับสมบัติ	ปริญญาตรี	-	ผช.นวก.การเงินและบัญชี(พจ.คุณวุฒิ)	-	-	ผช.นวก.การเงินและบัญชี(พจ.คุณวุฒิ)	-
๗	นางสาวปิยวรรณ คนบุญ	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิชาการพัสดุ(พจ.คุณวุฒิ)	-	-	ผช.นักวิชาการพัสดุ(พจ.คุณวุฒิ)	-
๘	นางสาวปภาวี ศรีละ	ปวส.	-	ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้(พจ.คุณวุฒิ)	-	-	ผช.นวก.จัดเก็บรายได้(พจ.คุณวุฒิ)	-
กองช่าง								
๑	นายพงษ์ไทย ชัยมูล	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น
๒	กำลังสรรพรห(เขอกรม)		๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.
๓	นายภาณุพงศ์ แก้วงาม	ปวส.	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.
๔	ว่างไม่มีผู้ครองตำแหน่ง		๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.
๕	นางสาววิระญา ตัวชั้น	ปวส.	-	ผช.จพง.ธุรการ(พจ.คุณวุฒิ)	-	-	ผช.จพง.ธุรการ(พจ.คุณวุฒิ)	-
๖	นายอภิสิทธิ์ วงษาจันทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า(พจ.คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(พจ.คุณวุฒิ)	-
๗	นายปริญญา เลพล	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(พจ.คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(พจ.คุณวุฒิ)	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ระดับ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม									
๑	นางอติกา น้อยนิล	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๗๓-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	
๒	นางสาวสุลักษณ์ คมขำ	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๗๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	
๓	ว่างไม่มีผู้ครองตำแหน่ง				-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดใหม่ ๒ อัตรา)	-	
๔	นางสาวฐิตียา ทองหอม	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๒๒๕	ครู	ค.ศ.๓	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๒๒๕	ครู	ค.ศ.๓	
๕	นางสายธาร สาเกตุ	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๒๒๖	ครู	ค.ศ.๓	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๒๒๖	ครู	ค.ศ.๓	
๖	นางระยอง สุรพล	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๒๒๘	ครู	ค.ศ.๓	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๒๒๘	ครู	ค.ศ.๓	
๗	นางเบญจมาศ ภูมิศรี	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๒๒๗	ครู	ค.ศ.๓	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๒๒๗	ครู	ค.ศ.๓	
๘	นางณิรัตน์ แก้วพิจิจ	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๒๒๙	ครู	ค.ศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๒๒๙	ครู	ค.ศ.๒	
๙	นางวิลาวัลย์ นามลา	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๒๓๐	ครู	ค.ศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๒๓๐	ครู	ค.ศ.๒	
๑๐	นางยุวี สິงวาลคำ	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๒๓๑	ครู	ค.ศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๒๓๑	ครู	ค.ศ.๒	
๑๑	นางเพ็ญพักตร์ บาสินสร้อย	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๒๓๒	ครู	ค.ศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๒๓๒	ครู	ค.ศ.๒	
๑๒	นางมาลัย วงษ์คำคุณ	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๒๓๓	ครู	ค.ศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๒๓๓	ครู	ค.ศ.๒	
๑๓	ว่างไม่มีผู้ครองตำแหน่ง		๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๒๓๔	ครู	ค.ศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๒๓๔	ครู	ค.ศ.๒	
๑๔	ว่างไม่มีผู้ครองตำแหน่ง		๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๒๓๕	ครู	ค.ศ.๓	๗๓-๓-๐๘-๒๒๒๕-๒๓๕	ครู	ค.ศ.๑	
๑๕	นางสาวปัทม เสนไสย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(พจ.คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(พจ.คุณวุฒิ)	-	
๑๖	นายพิริยะ ทิมมกุล	ม.๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(พจ.ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(พจ.ทักษะ)	-	
๑๗	นางศิริภรณ์ ขอนลัก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(พจ.ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(พจ.ทักษะ)	-	
๑๘	นางศศิธร นามจินดา	ปวช.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(พจ.ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(พจ.ทักษะ)	-	
๑๙	นางสาวดารณี มาตรงามเมือง	ปวส.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(พจ.ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(พจ.ทักษะ)	-	
๒๐	นางสาวนัม โพธิ์ศรี	ปวส.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(พจ.ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(พจ.ทักษะ)	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคณลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราทำงั้งเดิม				กรอบอัตราทำงั้งใหม่		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
๒๑	นางทัศนีย์ ศรีไฉ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(พ.จ.ทักษะ)	-		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(พ.จ.ทักษะ)		-
๒๒	นางสาวสุกัญญา โบนทิง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(พ.จ.ทักษะ)	-		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(พ.จ.ทักษะ)		-
๒๓	นางสาวสุชาวดี แบบระจิตร	ม.๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(พ.จ.ทักษะ)	-		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(พ.จ.ทักษะ)		-
๒๔	ว่างไม่มีผู้ครองตำแหน่ง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(พ.จ.คุณวุฒิ)			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(พ.จ.คุณวุฒิ)		
๒๕	ว่างไม่มีผู้ครองตำแหน่ง		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(พ.จ.ทักษะ)	-		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(พ.จ.ทักษะ)		-
กองสวัสดิการสังคม									
๑	นางกฤษฎา ตัวเสาร์	ปริญญาโท	๗๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น		นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)		ต้น
๒	นายธีรวัฒน์ ชัยยุรัตน์	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.		นักพัฒนาชุมชน		ป.ก.
๓	นางศิริกัญญา ก้อนศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(พ.จ.คุณวุฒิ)	-		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(พ.จ.คุณวุฒิ)		-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลาง จะกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ประเภทเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลาง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประกันสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลาง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในกาตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรที่มีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการ

เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

๓. ทักษะด้านดิจิทัลมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยเป็นรัฐบาลดิจิทัลมีลักษณะที่สำคัญ ๓ ประการ คือ

- รัฐบาลแบบเปิดและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government)
- รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Smart Government for Citizen)
- รัฐบาลที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ (Digital Culture)

๒. ทักษะด้านดิจิทัลเป็นทักษะทั่วไป (Generic Skills) เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ไม่ใช่ทักษะเฉพาะทางสำหรับวิชาชีพ (Professional Skills)

๓. ทักษะด้านดิจิทัลประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่

๔. ความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรแสดงออกเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการแบ่งความสามารถเป็น ๗ กลุ่มความสามารถ ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

กลุ่มที่ ๒ ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)

กลุ่มที่ ๓ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)

กลุ่มที่ ๔ ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design)

กลุ่มที่ ๕ ความสามารถด้านด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)

กลุ่มที่ ๖ ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)

กลุ่มที่ ๗ ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)

- ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
 - ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเคยปฏิบัติ เคยกระทำ เคยสัมผัส หรือได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง
 - คุณลักษณะ หมายถึง ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน อันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ทักษะด้านดิจิทัลนี้ นำสมรรถนะทางการบริหารของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๔ สมรรถนะจาก ๖ สมรรถนะมาใช้ในการนี้ด้วย ได้แก่

- วิสัยทัศน์ (Visioning)
- การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)

- การสอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Other)
- ๖. ทักษะด้านดิจิทัลมีการจำแนกตามความพร้อมและพัฒนาการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล ๓ ระยะ ได้แก่
 - ระยะเริ่มต้น (Early Stage)
 - ระยะกำลังพัฒนา (Developing Stage)
 - ระยะสมบูรณ์ (Mature Stage)
 และตามกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ๖ กลุ่ม ได้แก่
 - ผู้บริหารส่วนราชการ (Executive)
 - ผู้อำนวยการกอง (Management)
 - ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ (Academic)
 - ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)
 - ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี (Technologist)
 - ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มอื่น (Others)

บุคลากรภาครัฐบุคคลใดจะมีทักษะด้านดิจิทัลกลุ่มใดให้พิจารณาจากบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่กำหนดในมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง(ร่าง) แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคคล

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการ การวิจัย ทักษะการติดต่อสื่อสาร การเขียนหนังสือราชการ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่ประสงคร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลาง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก