



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก
อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง) ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง) ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง) ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร เสร็จเรียบร้อยแล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ หมวด ๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง) ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก โดยมีผลตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสุชาติ ชนัง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักจะดำเนินการ	๒๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๕๓

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง) ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจอำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับล่าสุด และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ : Strategic objective ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร ยุทธศาสตร์ และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพทลู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ (FTE) ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ (FTE) ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง : Driver เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ : Benchmark กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย (Supply Pressure) แล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน (PTE) ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก

ที่ตั้ง

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของที่ว่าการอำเภอบางแก้ว ห่างจากที่ว่าการอำเภอประมาณ ๕ กิโลเมตร ปัจจุบันที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ตั้งอยู่เลขที่ ๑๕๔ หมู่ที่ ๕ ตำบลโคกสัก อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ๙๓๑๔๐ โดยมีอาณาเขตติดต่อพื้นที่ข้างเคียงดังนี้

ทิศเหนือ

จด อำเภอเขาชัยสน

ทิศใต้

จด ตำบลแม่ขรี อำเภอตะโหมด และตำบลป่าบอน อำเภอป่าบอน

ทิศตะวันออก

จด ตำบลท่ามะเดื่อ อำเภอบางแก้ว

ทิศตะวันตก

จด อำเภอเขาชัยสน และ อำเภอตะโหมด

เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักมีเนื้อที่ทั้งหมดโดยประมาณ ๔๖ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๘,๗๕๐ ไร่

ภูมิประเทศ

ภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบสูงทางทิศตะวันตก มีพื้นที่ทำสวนยางประมาณ ๖๐% พื้นที่ค้าขาย และอื่น ๆ ๓๐% สวนผลไม้ ๑๐% อากาศร้อนชื้น มี ๒ ฤดู ฤดูร้อน และฤดูฝน

จำนวนหมู่บ้าน

ตำบลโคกสักมีจำนวน ๑๓ หมู่บ้าน จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก เต็มทั้งหมู่บ้าน มี ๙ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๙, ๑๑, ๑๒, ๑๓ และจำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก บางส่วน มี ๔ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑, ๗, ๘, ๑๐

จากสภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักนั้น เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ พบว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐาน ตลอดจนความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการสาธารณะภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ยังคงเป็นปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ก็คือ ด้านงบประมาณ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อแก้ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสม ส่วนปัญหาที่สำคัญและจำเป็นจะต้องวางแผนรองรับความเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ และการขยายตัวของชุมชน คือ

การวางแผนด้านผังเมือง เพื่อจัดระบบผังเมืองรองรับปัญหาในอนาคต ซึ่งปัญหาผังเมืองนี้ในเมืองใหญ่หรือชุมชนใหญ่กำลังประสบปัญหามาก เพราะไม่มีการวางแผนรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการวางแผนผังเมือง เพื่ออนาคตจะไม่ประสบปัญหา

สภาพปัญหา

๑. เส้นทางคมนาคม ถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ส่วนใหญ่เป็นถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต แต่ในบางแห่งเป็นถนนลูกรังทำให้ประชาชนที่สัญจรไป-มา ได้รับความเดือดร้อน

๒. ทางระบายน้ำ ลำคลองบางแห่งมีสภาพแคบและตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมเมื่อถึงฤดูฝน ทำให้การไหลของน้ำไม่สะดวก

๓. ไฟฟ้าและแสงสว่าง พื้นที่ส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีไฟฟ้าส่องสว่างพื้นที่สำหรับถนน แต่สำหรับพื้นที่ที่อยู่ห่างจากชุมชนในบางจุดอาจจะมีไฟฟ้าส่องสว่างน้อย

๔. การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ระบบการสื่อสารในปัจจุบันส่วนใหญ่จะใช้โทรศัพท์มือถือและอินเทอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสาร แต่การให้บริการอินเทอร์เน็ตฟรียังไม่สามารถให้บริการได้ทั่วถึงทุกพื้นที่เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอในการให้บริการ

๕. ระบบน้ำประปายังไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งยังมีปัญหาเรื่องน้ำไม่สะอาด มีขุ่นตะกอน

ความต้องการของประชาชน

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวกทั่วถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๒. ก่อสร้างท่อเหลี่ยม วางท่อระบายน้ำ และขุดลอก คู คลอง ระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง

๓. ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๔. เปิดบริการอินเทอร์เน็ตให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ได้จัดระบบอินเทอร์เน็ตบริการฟรีที่สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก

๕. จัดทำระบบน้ำประปาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน น้ำใสสะอาดไม่มีขุ่นตะกอน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ในด้านเศรษฐกิจนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ อาชีพอื่น เช่น ค้าขาย ธุรกิจรับเหมา ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ถือเป็นส่วนน้อยเมื่อเทียบกับการทำสวนยางพารา สวนปาล์ม เมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักยังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจ ราคาขายพารา ราคาปาล์ม ตกต่ำ จึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนดีขึ้นเพื่อสร้างรายได้เพิ่ม

สภาพปัญหา

๑. การขาดความรู้ ขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ

๒. ขาดการรวมกลุ่มของผู้ประกอบอาชีพ

๓. ผลผลิตทางการเกษตรได้ไม่แน่นอนเนื่องจากสภาวะอากาศ

๔. ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีในการผลิต

๕. ขาดการส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณด้านการลงทุน

ความต้องการของประชาชน

๑. สนับสนุนงบประมาณสำหรับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๒. ส่งเสริมให้มีอาชีพเสริม
๓. การให้ความรู้ด้านวิชาการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต
๔. ส่งเสริมการมีงานทำของประชาชนในท้องถิ่น
๕. ต้องการตลาดเพื่อรองรับผลผลิตทางการเกษตร

๔.๓ ด้านสังคม

สังคมโดยรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก เป็นกิ่งสังคมเมืองและกิ่งสังคมชนบท เป็นสังคมด้านเกษตรอาศัยแรงงานคน ด้านการค้าขาย แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนก็ยังไม่ใช่สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาสวัสดิการของผู้สูงอายุ / ผู้พิการ / ผู้ด้อยโอกาส
๒. ปัญหาสถานที่สำหรับการเล่นกีฬา นันทนาการ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๓. ปัญหาด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย ถูกกลืนหายจากเยาวชน
๔. ปัญหาด้านขยะ
๕. ปัญหายาเสพติดในชุมชน

ความต้องการของประชาชน

๑. ให้มีการจัดหาเครื่องอุปโภคบริโภค ให้เงินสงเคราะห์ช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนาสวัสดิการความเป็นอยู่ของผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ
๒. ส่งเสริมการให้ความรู้ การจัดกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ที่ประสานความเข้าใจ และส่งเสริมความร่วมมือกันในชุมชน พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน องค์กร และกลุ่มต่าง ๆ ให้มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาท้องถิ่น เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง
๓. รณรงค์ให้ความรู้ กระตุ้นเตือนสร้างจิตสำนึกของคนในชุมชนร่วมกันในการแก้ปัญหา โดยการจัดกีฬาและนันทนาการ การเสริมสร้างความรักความเข้าใจในครอบครัว
๔. จัดเจ้าหน้าที่ออกตรวจในพื้นที่ เพื่อดูแลความสงบเรียบร้อยของหมู่บ้าน และไม่ให้มีการมั่วสุมของกลุ่มวัยรุ่น ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหาเสพติด

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร ถือเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่น ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหาด้านต่าง ๆ ได้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในด้านการเมือง การบริหาร
๒. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง
๓. การบังคับใช้กฎหมายยังไม่เข้มแข็งเพียงพอ
๔. สถานที่ปฏิบัติงานมีความคับแคบ ทำให้ไม่สะดวกต่อการให้บริการประชาชน

ความต้องการของประชาชน

๑. สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การบริหาร และสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักจัดขึ้น
๒. ผู้บริหาร บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ได้รับการพัฒนาซึ่งสามารถ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก สามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง และครบถ้วนเป็นธรรม เพื่อมีรายได้ให้เพียงพอต่อการบริหารงานและดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านต่าง ๆ
๔. มีการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มสร้างอาชีพ วิสาหกิจชุมชน ในโครงการ/กิจกรรม เพื่อ ก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ไปยังยืน

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวม ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ถือว่าไม่ แตกต่างจากสภาพทั่วไปไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศ สภาพพื้นที่แหล่งน้ำถือว่ามีความใกล้เคียงกันมาก ด้าน สิ่งแวดล้อมโดยรวมถือว่าเป็นปัญหาสำคัญ เช่น ปัญหาขยะ คุระบายน้ำ และปัญหาด้านการปรับปรุงภูมิทัศน์ใน เขตพื้นที่ เพื่อให้เกิดความสวยงามและเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ
๓. ปัญหาปริมาณขยะ และไม่มีสถานที่กำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
๔. การใช้ที่สาธารณะประโยชน์เป็นแหล่งทำกิน
๕. ปัญหาการเกิดเหตุอุทกภัย และวาตภัย

ความต้องการของประชาชน

๑. ส่งเสริมและจัดหาพันธุ์กล้าไม้สำหรับการปลูกป่า
๒. การวางระบบการระบายน้ำ คุระบายน้ำ สายหลักในพื้นที่อย่างทั่วถึง ลดปัญหาน้ำท่วมขัง
๓. ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ต้นน้ำ
๔. เพิ่มประสิทธิภาพในการกำจัดขยะ การรณรงค์รีไซเคิลขยะ

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๑. การให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ ไม่ทั่วถึง
๒. สภาพอากาศที่แปรปรวนส่งผลต่อสุขภาพของประชาชนในพื้นที่
๓. มีการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
๔. การวางแผนครอบครัว

ความต้องการของประชาชน

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ
๒. ต้องการอุปกรณ์การป้องกันไวรัส เช่น หน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์ล้างมือ
๓. การเผยแพร่ให้ความรู้ความเข้าใจ การป้องกันการระบาดของโรคไวรัสและไข้เลือดออก
๔. จัดหาสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬาหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. ระดับการศึกษาของประชาชนยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๒. ประชาชนกลุ่มเป้าหมายนอกกระบวนการศึกษายังขาดความรู้ ทักษะวิชาชีพสำหรับการประกอบอาชีพ

๓. ขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. การส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาให้แก่ประชาชนไม่ต่อเนื่อง
๕. การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณีของทุกศาสนา
๖. สถานที่ให้บริการด้านข่าวสารข้อมูล (ห้องสมุด, หอกระจายข่าว, ที่อ่านหนังสือพิมพ์) ยังไม่ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

ความต้องการของประชาชน

๑. การส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจในด้านต่าง ๆ สำหรับประกอบอาชีพ
๒. มีกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม และกีฬาภายในตำบลให้มากขึ้น
๓. พัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา และส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กนักเรียน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการให้การศึกษาต่อของเยาวชน
๕. จัดให้มีสถานที่ด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ห้องสมุด ที่อ่านหนังสือหมู่บ้าน
๖. การจัดกิจกรรมด้านขนบธรรมเนียมประเพณีของทุกศาสนาอย่างเท่าเทียมกัน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหา โดยเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจทางยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ซึ่งได้กำหนดขึ้นจากการวิเคราะห์สภาพการณ์ที่เป็นปัจจัยเชิงนโยบาย ความต้องการของประชาชน ภารกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และที่ควรจะเป็นในอนาคต โดยการวิเคราะห์ความสำคัญต่อภารกิจ ความเร่งด่วนของปัญหาผลกระทบต่อประชาชน ผู้รับบริการ ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และความเชื่อมโยงกับนโยบายในระดับต่าง ๆ ดังนั้นทิศทางการบริหารจัดการจึงเป็นการใช้จุดแข็ง และศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค การพัฒนาการศึกษา การพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์กร เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการ เพื่อให้

เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์กร

ทั้งนี้ การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักว่า จะต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัว และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใดจึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้สอดคล้องตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจที่ได้กำหนดในตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๑. เพื่อพัฒนาบำรุงรักษา เส้นทางคมนาคมระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงาน ก่อสร้างต่าง ๆ ที่ได้ มาตรฐาน	เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน และปลอดภัยในการสัญจรไปมา	การพัฒนาปรับปรุงระบบ บริการสาธารณูปโภค สาธารณูปการโครงสร้าง พื้นฐาน	- ขยายเขตพร้อมปรับปรุงระบบ ไฟฟ้าและประปา - ก่อสร้างถนน คสล. /ถนนลาดยาง ในเขตอบต. - ปรับปรุงถนนในเขตอบต. - ก่อสร้างคูระบายน้ำในเขตอบต. - ขุดลอกคู คลองระบายในเขตอบต.	กองช่าง - นักบริหารงานช่าง - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา - เจ้าพนักงานประปา - คนงานทั่วไป
๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนา พื้นที่ตามระเบียบผังเมือง และถูกต้องตามหลัก วิศวกรรมจราจร	ประชาชนร่วมกันปรับปรุง ภูมิทัศน์ภายในเขตชุมชนให้มี สภาพดีขึ้น	การพัฒนาภูมิทัศน์ การจัดทำ ผังเมืองให้สอดคล้องกับการ พัฒนาหมู่บ้านน่าอยู่	- ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตอบต. - จัดการจราจร - ขุดลอกและปรับปรุงภูมิทัศน์ - ชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน - ปรับปรุงสถานที่ที่น่าสนใจใน ท้องถิ่น	กองช่าง - นักบริหารงานช่าง - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา - คนงานทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทางการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การท่องเที่ยวและการกีฬา

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๑. เพื่อพัฒนาทางด้านการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ	พัฒนาการด้านการเรียนรู้ของประชาชนมีพื้นฐานในระดับใฝ่รู้ใฝ่เรียน ส่งเสริมให้มีสถานที่อ่านหนังสือในชุมชน	การพัฒนากระบวนการทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบตามอัธยาศัย	- ประชุมผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอบต.โคกสัก - ประชาสัมพันธ์การรับเด็ก - ทศนศึกษาเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา - อบรมเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ/ทั่วไป) - คนงานทั่วไป
๒. เพื่อพัฒนาการเตรียมเด็กก่อนวัยเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน	เด็กมีพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาในลักษณะสมดุล	การส่งเสริมผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ	- อบรมเด็กและเยาวชน - ฝึกสอนด้านกีฬาสำหรับเด็ก	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักสหนาการ - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ/ทั่วไป) - คนงานทั่วไป

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๓. เพื่อพัฒนาทางด้านการศึกษาของประชาชนมีโอกาสดูเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ	ให้คนนอกระบบมีพัฒนาการด้านการเรียนรู้	การส่งเสริมสนับสนุนอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง	- ติดตั้ง WIFI ให้กับพื้นที่ในเขตอบต.	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - คณงานทั่วไป
๔. ต้องการให้ศาสนิกชนได้ศึกษารธรรมในศาสนาที่นับถือ	สนับสนุนการสอบธรรมศึกษาทุกศาสนา	การสนับสนุนกิจกรรมศาสนศึกษา การปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา และพัฒนาศาสนาสถาน	- จัดกิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนา - สนับสนุนส่งเสริมประเพณีทางศาสนาอิสลาม - สนับสนุนการสอนศาสนาอิสลามในมัสยิด	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการวัฒนธรรม - นักวิชาการศึกษา - คณงานทั่วไป
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและศิลปะการแสดงท้องถิ่น	มีการสนับสนุนส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและจัดให้มีการแสดงมโนราห์ หนึ่งตะลุง	การสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น	- จัดงานวันสำคัญทางวัฒนธรรมและประเพณี - ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น - การจัดงานวันเด็ก - เติกรุ่นใหม่ใส่ใจภูมิปัญญาท้องถิ่น - ส่งเสริมวัฒนธรรม ๒ ศาสนา	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการวัฒนธรรม - นักวิชาการศึกษา - คณงานทั่วไป

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
			- ส่งเสริมจัดกิจกรรมภายในศูนย์เยาวชน - สนับสนุนสภาวัฒนธรรมอำเภอบางแก้ว	
๖. ส่งเสริมกีฬาเพื่อออกกำลังกายและการแข่งขันและสถานที่ออกกำลังกาย	ให้มีลานกีฬาเพื่อออกกำลังกายและจัดให้มีการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ	การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการแข่งขันกีฬา กลุ่ม ชมรม กีฬาต่าง ๆ	- ส่งนักกีฬาแข่งขันกีฬานักเรียน นัก คี ก ข า เ ย ว ช น แ ล ะ ประชาชน - แข่งขันกีฬาประชาชน และ หน่วยงาน - แข่งขันกีฬาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสถานสัมพันธ์รักในครอบครัว - สนับสนุนชมรมกีฬาต่าง ๆ	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักสันทนการ - นักวิชาการศึกษา - คนงานทั่วไป
๗. ส่งเสริมกีฬาเพื่อออกกำลังกายและการแข่งขันและสถานที่ออกกำลังกาย	ให้มีลานกีฬาเพื่อออกกำลังกายและจัดให้มีการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ	การส่งเสริมให้มีสนามกีฬาในร่ม	- ก่อสร้างสนามกีฬา - จัดหาอุปกรณ์ออกกำลังกาย	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักสันทนการ - นักวิชาการศึกษา - คนงานทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาขีดความสามารถด้านการเกษตร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่าง ยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย	ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจาก การส่งเสริม การฝึกอบรมการ ประกอบอาชีพและขยายผล ตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง	๑. การเรียนรู้และถ่ายทอด เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับพื้นที่	- ถ่ายทอดความรู้การเกษตร ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	สำนักปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการเกษตร - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - คนงานทั่วไป
		๒. การส่งเสริมด้านอาชีพ	- ส่งเสริมอาชีพเพิ่มรายได้ - ฝึกอบรมอาชีพให้กับเด็ก เยาวชนและประชาชนในเขต อบต. - สนับสนุนกลุ่มอาชีพ และ วิสาหกิจชุมชนในเขตอบต.	สำนักปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการ พัฒนาอาชีพฝึกอบรมอาชีพเพื่อ นำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนที่ยั่งยืน	กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพมี ความเข้มแข็งขึ้น	การส่งเสริมกิจกรรมที่ สอดคล้องตามแนวทาง เศรษฐกิจพอเพียง	- เศรษฐกิจพอเพียง - ปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้	สำนักปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน - คนงานทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและประชาชนอยู่ดีมีสุข

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่าง ยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย	ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจาก การส่งเสริม การฝึกอบรมการ ประกอบอาชีพและขยายผล ตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง	๑. การเรียนรู้และถ่ายทอด เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับพื้นที่	- ถ่ายทอดความรู้การเกษตร ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	สำนักปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการเกษตร - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - คนงานทั่วไป
		๒. การส่งเสริมด้านอาชีพ	- ส่งเสริมอาชีพเพิ่มรายได้ - ฝึกอบรมอาชีพให้กับเด็ก เยาวชนและประชาชนในเขต อบต. - สนับสนุนกลุ่มอาชีพและ วิสาหกิจชุมชนในเขตอบต.	สำนักปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน - คนงานทั่วไป
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการ พัฒนาอาชีพฝึกอบรมอาชีพเพื่อ นำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนที่ยั่งยืน	กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพมี ความเข้มแข็งขึ้น	การส่งเสริมกิจกรรมที่ สอดคล้องตามแนวทาง เศรษฐกิจพอเพียง	- เศรษฐกิจพอเพียง - ปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้	สำนักปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - คนงานทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสาธารณสุขในชุมชน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาพตนเองและชุมชน	๑. ดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนทุกกลุ่มอายุ	การเสริมสร้างสุขภาพของประชาชนทุกกลุ่มอายุ	- สนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพ - อุทยานสุขภาพชุมชน	สำนักปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการสาธารณสุข - คณงานทั่วไป
	๒. ประชาชนได้รับการบริการด้านสุขภาพ	๑. การดำเนินงานด้านสุขภาพอนามัยและการจัดการสุขภาพะภาคประชาชนและยกระดับงานด้านการจัดการสุขภาพะชุมชนแบบองค์รวม	- สาธารณสุขเคลื่อนที่ - เยี่ยมมารดาหลังคลอดและทารกแรกเกิด - ห่วงใยสุขภาพผู้ป่วยโรคเรื้อรัง	สำนักปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการสาธารณสุข - คณงานทั่วไป
		๒. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมเครือข่ายบริการสาธารณสุข อปพร. อสม. มวลนิธิและองค์กรเอกชน	- สนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐานของอสม. - ฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์อสม.	สำนักปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการสาธารณสุข - คณงานทั่วไป
๒. พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและยกระดับเป็นศูนย์เด็กปลอดภัย	ส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มาตรฐาน	การควบคุมป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อที่เป็นอันตราย	ป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อโรคไม่ติดต่อ และโรคอุบัติใหม่ เฝ้าระวังภาวะโภชนาการเด็ก ๐ - ๕ ปี	สำนักปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการสาธารณสุข - คณงานทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาคน สังคมที่มีคุณภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๑. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๑. สร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะของคนในชุมชน	การสร้างคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวินัย และจิตสาธารณะ ของคนในชุมชน	- โครงการอบรมศีลธรรมและ จริยธรรมแก่เด็กเยาวชน และ ประชาชน - โครงการสวดมนต์เฉลิมพระ เกียรติ - โครงการปั่นจักรยานเพื่อ สุขภาพ - โครงการไปวัดฟังธรรม	สำนักปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล - นิติกร กองการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - คนงานทั่วไป
		การพัฒนาศักยภาพความรู้ชุมชน สร้างชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการ เรียนรู้	- โครงการฝึกอบรมและ ทัศนศึกษาคณะกรรมการ หมู่บ้านและประชาชน - ประชุมคณะกรรมการหมู่บ้าน	สำนักปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย
	๒. ประชาชนได้รับการรณรงค์ ป้องกันยาเสพติด และอุบัติเหตุ ในพื้นที่อย่างบูรณาการ	การพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับ ทิศทางการสร้างสุขภาวะแบบ องค์รวมและการสร้างสังคมอยู่ดี มีสุข	- ส น บ ส น ุ น ศุ น ุ ย พั ฒ น า ครอบครัว - พัฒนาศักยภาพกลุ่มสตรี - สานสายใยรักแห่งครอบครัว - เสริมสร้างสุขภาวะชุมชนและ การอยู่ดีมีสุข	สำนักปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
			- การดำเนินงานรณรงค์และป้องกันยาเสพติด - รณรงค์ลดอุบัติเหตุเทศกาลวันปีใหม่และวันสงกรานต์ - ขับขี่ปลอดภัย - ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - บ้านท้องถิ่นไทยเทิดไถ้องค์ราชัน - สมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน	
๒. เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการดูแล	ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการช่วยเหลือจากอบต. โดยการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ	๑. ส่งเสริมและจัดทำแผนแม่บทชุมชน และแผนปฏิบัติการชุมชน การรวมกลุ่มของสังคมองค์กรชุมชน	- ประชุมประชาคมจัดทำแผนชุมชน	สำนักปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน - คนงานทั่วไป
		๒. การพัฒนาทักษะและจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์รวมทั้งจัดสวัสดิการที่เป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ	- เสริมสร้างคุณภาพชีวิตเด็กเยาวชนและครอบครัว - พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ - ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - สภาเด็กและเยาวชน	สำนักปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - คนงานทั่วไป

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
			- ฝึกทักษะการเรียนรู้แก่ผู้สูงอายุ - จัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ - ส่งเสริมสนับสนุนชมรมผู้สูงอายุ - วันผู้สูงอายุสากล - ทักษะศึกษาดูงานของชมรมผู้สูงอายุ	

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๑. เพื่อให้การจัดการ สิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสียในชุมชน อย่างเป็นระบบชุมชนมีความ เป็นระเบียบเรียบร้อยของ ชุมชน	มีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลน้ำเสียใน ชุมชนอย่างเป็นระบบ ชุมชนมี ความเป็นระเบียบเรียบร้อย	๑. การจัดการขยะแบบมีส่วนร่วม	- เสริมสร้างสมรรถนะในการ บริหารจัดการขยะมูลฝอยและ ของเสียอันตรายจากชุมชน	สำนักปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการสาธารณสุข - คณงานทั่วไป
		๒. การรณรงค์ส่งเสริมการสร้าง จิตสำนึกสาธารณะการบริหาร จัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- รณรงค์ประชาสัมพันธ์การ บริหารจัดการขยะในพื้นที่ - การจัดการขยะในครัวเรือน และหมู่บ้าน	
		๓. การเฝ้าระวังและการพัฒนา แหล่งน้ำ	- อ า ส ม ั ค ร อ นุ ร ั ก ษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ - เฝ้าระวังและพัฒนาแหล่งน้ำ ในชุมชน (ควบคุมคุณภาพน้ำ) - รณรงค์ประชาสัมพันธ์การ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	
๒. เพื่ออนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งน้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติ อื่น ๆ	ทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งน้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติ อื่น ๆ คงความสมบูรณ์	การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สงวนที่ดินเป็นพื้นที่สีเขียว	- ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ พักผ่อนในพื้นที่ - ปลูก บำรุงรักษาต้นไม้ใน ชุมชน	สำนักปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิชาการสาธารณสุข - คณงานทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๑. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ให้เข้มแข็ง	ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วน ร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้ เข้มแข็ง	๑. การมีส่วนร่วมทางการ บริหารและการเมืองระบอบ ประชาธิปไตย	- จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อ พัฒนาประชาธิปไตย - ปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ - ค่าใช้จ่ายสำหรับการเลือกตั้ง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตาม ที่ ค ณ ะ ก ร ร ม ก า ร ก ร เลือกตั้งกำหนด	สำนักปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักจัดการงานทั่วไป - นิติกร - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงานทั่วไป
		๒. การมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนพัฒนาติดตามตรวจสอบ การทำงานของอบต.	- อบต. พบประชาชน - ส่งเสริมและสนับสนุนการ จัดทำแผนชุมชน	สำนักปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
		๓. การประสานงานเพื่อสร้าง เครือข่ายการทำงาน	- สนับสนุนศูนย์รวมข้อมูล ข่าวสารการซื้อหรือการจ้างของ หน่วยการบริหารราชการส่วน ท้องถิ่น	กองคลัง - นักวิชาการพัสดุ - เจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - คนงานทั่วไป

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๒. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับเพื่อการแก้ไขปัญหาของประชาชนและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับเพื่อเสริมสร้างการแก้ไขปัญหาของประชาชนตลอดจนการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ	๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ	- พัฒนาบุคลากร จัดฝึกอบรมตามประมวลคุณธรรมจริยธรรม - การวางระบบควบคุมภายใน	สำนักปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นิติกร - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - คนงานทั่วไป
		๒. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ	- ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของอบต. - การบันทึกข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ตผ่านทางเว็บไซต์	สำนักปลัดอบต./กองคลัง/ กองช่าง/กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานการคลัง - นักบริหารงานช่าง - นักบริหารงานการศึกษา - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์ - คนงานทั่วไป

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๓. เพื่อบริหารจัดการภายใน องค์การบริหารส่วนตำบล และ พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีที่ใช้ใน การให้บริการ	เพื่อบริหารจัดการภายในองค์การ บริหารส่วนตำบล และพัฒนา ปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และ เทคโนโลยีที่ใช้ในการให้บริการ	๑. มีเครื่องมือ เครื่องใช้และ เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานและให้บริการของ ประชาชนอย่างเพียงพอ	จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือใน การบริหารจัดการให้ครบครัน เพื่อให้บริหารแก่ประชาชน อย่างเพียงพอ	สำนักปลัดอบต./กองคลัง/ กองช่าง/กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานการคลัง - นักบริหารงานช่าง - นักบริหารงานการศึกษา
		๒. การพัฒนาระบบการบริหาร จัดการขององค์กรให้มี ประสิทธิภาพ ประหยัดโปร่งใส และเป็นธรรม	- ปรับปรุงแผนที่ภาษีทะเบียน และทรัพย์สิน - ประชาสัมพันธ์ผลการ ดำเนินงานของอบต. - การจัดซื้อจัดจ้าง - การเงินและบัญชี - ทะเบียนครุภัณฑ์และพัสดุ - สนับสนุนศูนย์รวมข้อมูล ข่าวสารการซื้อหรือการจ้างของ หน่วยการบริหารราชการส่วน ท้องถิ่น	กองคลัง - นักบริหารงานการคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการคลัง - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการพัสดุ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานพัสดุ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - คนงานทั่วไป

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ได้พิจารณาจากการกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก

จากการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาแล้วนั้น สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยกำหนดแบ่งภารกิจออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้น้ำและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้น้ำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ให้น้ำและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๗) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การผังเมือง
- (๕) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๖) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๗) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนา

จังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

และสิ่งปฏิกูล

- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๕) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๓) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการ

ฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

อื่น

- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

- (๕) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ

ประกาศกำหนด

จากภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักทั้ง ๗ ด้าน สามารถวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต ด้วยเทคนิค SWOT (SWOT Analysis) ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงจุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนา การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผล และใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้ผลดังนี้

ปัจจัยภายใน

๑. ด้านการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีโครงสร้างส่วนราชการและระบบการบริหารจัดการ จากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินงานตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการในการให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนการพัฒนา แผนอัตรากำลังอย่างรอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้ และเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ทั้งในหลักสูตรที่หน่วยงานราชการกำหนด และหลักสูตรเสริมทักษะการบริหาร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลที่มีประสบการณ์ทางการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่นมาพอสมควร ซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดีถูกต้องสม่ำเสมอ และมีแนวคิดและทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐในระดับที่เหนือขึ้นไป มีการศึกษาหาความรู้ ทำความเข้าใจในกฎหมาย โดยศึกษาเพิ่มเติมพร้อมทั้งสร้างกติกามารยาทให้ถูกต้องสอดคล้องกับระเบียบกฎหมายอยู่ตลอดเวลา จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่าง ๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีงบประมาณในระดับหนึ่งของแต่ละปีเพื่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำโครงการการประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) สามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎ กติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

๒. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตาม บทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

๓. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ทำให้การเดินทางมาทำงานสะดวกสามารถทำงานก่อน และเกินเวลาทำการได้

๔. บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถปรับตัวและเรียนรู้ได้เร็ว

๕. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้เฉลี่ยในระดับปริญญาตรีทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบได้อย่างรวดเร็ว และสามารถคิดวิเคราะห์งานใหม่ ๆ ได้

๖. บุคลากรมีความรัก สามัคคี ร่วมมือกันปฏิบัติงาน

๗. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเป็นธรรม และดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses) สามารถสรุปได้ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น

๒. มีจุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือหารือ ยังขาดความชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้

๓. บุคลากรยังขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

๔. การมีภาระด้านครอบครัว และภาระหนี้สินทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลัง

๕. ยังขาดการนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้ และใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เครื่องใช้สำนักงานใหม่ ๆ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าในด้านการบริหาร ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการบริหารประชาชน

๖. การจัดเก็บรายได้ขององค์กรเพื่อนำมาใช้สำหรับงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการลงทุนในกิจการใหญ่ ๆ

๗. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้านกายภาพภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานที่มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกโดยใช้หลัก ๕ ส ในการปฏิบัติ และพื้นที่สำนักงานมีขนาดเล็กทำให้ไม่สะดวกในการทำงานและบริการประชาชน

ปัจจัยภายนอก

๑. ด้านการเมืองและสังคมการเมือง

โดยสรุปภาพรวมด้านการเมืองและสังคมการเมืองของตำบลโคกสัก ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญติดตามและสนใจในการเมืองท้องถิ่นมาก จึงทำให้มีการติดตามการบริหารงานของผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ สำหรับในระบบสภาท้องถิ่นแล้ว สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ จึงทำให้การพัฒนาของท้องถิ่นยังไม่เกิดเป็นกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจน เข้มแข็งและยั่งยืน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจการเกษตร สังคมส่วนใหญ่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือองค์กรประชาชน ซึ่งเป็นไปในลักษณะปัจเจกนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรประชาชนเป็นไปในลักษณะที่ค่อนข้างยาก

๓. ด้านสังคมและเทคโนโลยี

สภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมแก่การพัฒนาเนื่องจากตำบลโคกสัก มีพื้นที่ติดกับถนนเพชรเกษม ซึ่งเป็นถนนสายหลักในการขนส่งคมนาคมไปยังจังหวัดต่างๆ มีศาสนสถาน โรงเรียนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ทำให้มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการครบครัน แต่เนื่องจากระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารยังไม่สามารถกระจายได้อย่างทั่วถึง ทำให้การรับรู้ข่าวสารจากทางราชการล่าช้า ด้านสังคม ตำบลโคกสักยังมีพื้นฐานของสังคมชนบทและครอบครัวขนาดใหญ่กระจายอยู่ในพื้นที่ค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นเหตุผลอีกด้านหนึ่งที่ทำให้ยากต่อการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) สามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ปัญหาการเมืองในพื้นที่ไม่รุนแรง
๒. ประชาชนในพื้นที่มีความสนใจ ให้ความสำคัญติดตามการเมืองท้องถิ่น ทำให้มีการตรวจสอบการบริหารงานของผู้บริหารอย่างเข้มแข็ง
๓. มีการขยายเขตพื้นที่การลงทุนจากภาคเอกชนมากขึ้นเนื่องจากพื้นที่มีเขตติดต่อกับเส้นทางสายหลัก ทำให้การคมนาคมขนส่งมีความสะดวก
๔. สภาพภูมิประเทศเหมาะสมแก่การเกษตร เช่น การปลูกพืช หรือเลี้ยงสัตว์ มีการทำการเกษตรหลากหลายชนิดของประชาชนในตำบล

การวิเคราะห์อุปสรรค (Threats)

๑. มีข้อจำกัดในเรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ทำให้การบริหารงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ไม่ทั่วถึงโดยพร้อม ๆ กันในคราวเดียว
๒. ปัญหาความไม่มั่นคงทางการเมืองของรัฐบาล
๓. นโยบายของรัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลทำให้การปฏิบัติตามนโยบายไม่ต่อเนื่อง
๔. อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน
๕. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากส่วนภูมิภาค

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักจะดำเนินการ

จากการที่ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามดังกล่าวข้างต้นแล้วนั้น สามารถนำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน
๓. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๔. การส่งเสริมการศึกษา
๕. การกำจัดขยะมูลฝอย
๖. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๒. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๖. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๗. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๘. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๙. การส่งเสริมการศึกษา
๑๐. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบดุลลงประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้

คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ควบคุม ดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานแบบแผนและก่อสร้าง งานวิศวกรรมโยธา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน จัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๙๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากใน กองช่าง ซึ่งบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของ กองช่าง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก และการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ และเรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

การกำหนดตำแหน่งให้ตรงกับภารกิจในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และพิจารณาเห็นว่าภารกิจมีปริมาณงานมากพอที่จะตั้งเป็นส่วนต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดอบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานสรรหาและเลือกสรร - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป - งานราชการทั่วไปของอบต. - งานกิจการคณะผู้บริหาร - งานกิจการสภา - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี	๑. สำนักปลัดอบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานสรรหาและเลือกสรร - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป - งานราชการทั่วไปของอบต. - งานกิจการคณะผู้บริหาร - งานกิจการสภา - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี	

สารสนเทศ	สารสนเทศ	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานการประชุม - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๑.๓ <u>งานแผนงานและงบประมาณ</u> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ๑.๔ <u>งานบริหารงานสาธารณสุข</u> - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด ๑.๕ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย ๑.๖ <u>งานนิติการ</u> - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดี - งานวินัย - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๑.๗ <u>งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</u> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	- งานการประชุม - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๑.๓ <u>งานแผนงานและงบประมาณ</u> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ๑.๔ <u>งานบริหารงานสาธารณสุข</u> - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด ๑.๕ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย ๑.๖ <u>งานนิติการ</u> - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดี - งานวินัย - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๑.๗ <u>งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</u> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๘ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันโรคพืชและสัตว์	๑.๘ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันโรคพืชและสัตว์	
๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงินและบัญชี</u> - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี ตรวจสอบบัญชี - งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ - งานจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานสถานการณ์การเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี ๒.๒ <u>งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</u> - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน ๒.๓ <u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u> - งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุม จำหน่าย พสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินอื่น - งานเงินประกันสัญญา ๒.๔ <u>งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u> - งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน	๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงินและบัญชี</u> - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี ตรวจสอบบัญชี - งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ - งานจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานสถานการณ์การเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี ๒.๒ <u>งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</u> - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน ๒.๓ <u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u> - งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุม จำหน่าย พสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินอื่น - งานเงินประกันสัญญา ๒.๔ <u>งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u> - งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานประเมินภาษี - งานบริการจัดเก็บภาษีในระบบคอมพิวเตอร์ - งานสารสนเทศแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- งานประเมินภาษี - งานบริการจัดเก็บภาษีในระบบคอมพิวเตอร์ - งานสารสนเทศแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐานอาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานควบคุมอาคาร - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรับรอง ระวัง แนวเขตที่ดิน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๓.๓ งานผังเมือง - งานวางผังเมือง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานควบคุมผังเมือง - งานภูมิสารสนเทศ - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานวิชาการด้านวิศวกรรม	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๑.๒ งานวิศวกรรมโยธา - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานวิชาการด้านวิศวกรรม ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานควบคุมอาคาร - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรับรอง ระวัง แนวเขตที่ดิน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๓.๓ งานผังเมือง - งานวางผังเมือง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานควบคุมผังเมือง - งานภูมิสารสนเทศ - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๕ <u>งานสาธารณูปโภค</u> - งานผลิตน้ำประปา - งานซ่อมบำรุงและให้บริการน้ำประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง ๓.๖ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานธุรการ	๓.๔ <u>งานสาธารณูปโภค</u> - งานผลิตน้ำประปา - งานซ่อมบำรุงและให้บริการน้ำประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง ๓.๕ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานธุรการ	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u> - งานแผนงานและโครงการ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานจัดการศึกษาปฐมวัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการ ๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการศึกษาในและนอกระบบการศึกษา - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารงานทั่วไป	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u> - งานแผนงานและโครงการ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานจัดการศึกษาปฐมวัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการ ๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการศึกษาในและนอกระบบการศึกษา - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารงานทั่วไป	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีก ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อจะได้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และดำเนินการปรับปรุงยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน ปริมาณงาน ประสิทธิภาพของงาน และคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. สำนักปลัดอบต.

จำนวนตำแหน่งปัจจุบัน

๑. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๑๑	ตำแหน่ง	๑๑	อัตรา
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๕	ตำแหน่ง	๕	อัตรา
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง	๑๓	อัตรา

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>		
๓.	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑
๔.	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑
๕.	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑
๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑
๗.	นิติกร	ชก.	๑
๘.	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑
๙.	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑
๑๐.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑
๑๑.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
๑๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑
๑๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑
๑๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑
๑๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑
๑๖.	พนักงานขับรถยนต์		๑
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
๑๗.	คนงานทั่วไป		๑๓

กำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับปรุงยุบเลิก ดังนี้

ได้ดำเนินการวิเคราะห์จากปริมาณงานและอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันแล้วปรากฏว่า จำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพียงพอกับปริมาณงาน มีความเหมาะสมกับลักษณะงานในปัจจุบันแล้วจึงไม่มีการปรับเกลี้ยตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๒. กองคลัง

จำนวนตำแหน่งปัจจุบัน

๑. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๘	ตำแหน่ง	๘	อัตรา
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๒	ตำแหน่ง	๒	อัตรา
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง	๗	อัตรา

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>		
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑
๓.	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑
๔.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑
๕.	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑
๖.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑
๗.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑
๘.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
๑๑.	คนงานทั่วไป		๗

กำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับปรุงยุบเลิก ดังนี้

ได้ดำเนินการวิเคราะห์จากปริมาณงานและอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันแล้วปรากฏว่า จำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพียงพอกับปริมาณงาน มีความเหมาะสมกับลักษณะงานในปัจจุบันแล้วจึงไม่มีการปรับเกลี่ยตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๓. กองช่าง

จำนวนตำแหน่งปัจจุบัน

๑. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๔	ตำแหน่ง	๕	อัตรา
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๓	ตำแหน่ง	๓	อัตรา
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง	๑๐	อัตรา

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>		
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑
๒.	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑
๓.	นายช่างโยธา	ชง.	๒
๔.	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑
๖.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑
	พนักงานจ้างทั่วไป		
๘.	คนงานทั่วไป		๑๐

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

ได้ดำเนินการวิเคราะห์จากปริมาณงานและอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันแล้วปรากฏว่ามีภารกิจเพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง ที่มีปริมาณงาน ค่างานมีความยุ่งยากซับซ้อน ซึ่งต้องอาศัยความชำนาญพิเศษเกี่ยวกับการบริหารงาน และปฏิบัติงานตามนโยบายของคณะผู้บริหาร ดังนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน จึงต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง จำนวน ๑ อัตรา

โดยได้นำงานแบบแผนและก่อสร้าง งานวิศวกรรมโยธา มาอยู่ในฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง และตัดโอนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลจากกองช่าง มาอยู่ในฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

- | | |
|----------------|---------------|
| ๑. วิศวกรโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นายช่างโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จำนวนตำแหน่งปัจจุบัน

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| ๑. พนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา |
| ๒. พนักงานครู | จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา |
| ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา |
| ๔. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา |

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)
	พนักงานส่วนตำบล		
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑
๒.	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑
๓.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑
	พนักงานจ้างทั่วไป		
๔.	คนงานทั่วไป		๑๑
	๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเนียง		
	พนักงานครู		
๕.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑
๖.	ครู	คศ.๒	๓

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
๗.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
๘.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๒
	๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลอน		
	<u>พนักงานครู</u>		
๙.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑
๑๐.	ครู	คศ.๓/คศ.๒	๓
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
๑๑.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑
	๓. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์มัสยิดลำธาร		
	<u>พนักงานครู</u>		
๑๒.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑
๑๓.	ครู	คศ.๒	๒
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
๑๔.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
๑๕.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๒

กำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับปรุงยุบเลิก ดังนี้

ได้ดำเนินการวิเคราะห์จากปริมาณงานและอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันแล้วปรากฏว่า จำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพียงพอกับปริมาณงาน มีความเหมาะสมกับลักษณะงานในปัจจุบันแล้วจึงไม่มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

จำนวนตำแหน่งปัจจุบัน

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>		
๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก. / ชก.	๑

กำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับปรุงยุบเลิก ดังนี้

ได้ดำเนินการวิเคราะห์จากปริมาณงานและอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันแล้วปรากฏว่า จำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพียงพอกับปริมาณงาน มีความเหมาะสมกับลักษณะงานในปัจจุบันแล้วจึงไม่มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง) ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
รวม	-	-	๑	๑	-	+๑	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลมาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๗๗๖,๐๔๐	๘๑๗,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	(๕๒,๓๗๐)
๒	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๙,๐๘๐)
	สำนักปลัดอบต.																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	(๓๗,๙๖๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	(๓๗,๔๑๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๒๒,๙๖๐	๕๓๙,๘๘๐	(๔๒,๒๑๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	(๓๗,๙๖๐)
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๒,๙๖๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๗๙,๐๘๐	๓๙๒,๐๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๑,๓๔๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	(๒๓,๘๒๐)
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๒๙๗,๙๐๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	(๑๕,๑๔๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๐๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๒๐๕,๔๔๐	๒๑๓,๖๐๐	๒๒๑,๘๘๐	(๑๗,๑๔๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๖๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๗,๒๘๐	๑๗๔,๐๐๐	๑๘๐,๗๒๐	(๑๓,๙๖๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๑๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๗,๐๐๐	๒๑๔,๒๘๐	๒๒๒,๖๘๐	(๑๗,๒๗๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๗	คนงานทั่วไป		๑๓	๑๓	๑,๒๙๖,๐๐๐	๐	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๔๐๔,๐๐๐	๑,๔๐๔,๐๐๐	๑,๔๐๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง																		
๑๘	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	(๔๒,๘๙๐)
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๑๔,๖๘๐	๕๓๙,๘๘๐	๕๕๗,๘๘๐	(๔๓,๕๘๐)
๒๐	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๖,๖๐๐)
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๓,๐๐๐)
๒๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๒๙๗,๙๐๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	(๑๔,๓๑๐)
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๑๘๕,๑๖๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	(๑๖,๙๒๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๙๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๙๑,๘๘๐	๑๙๙,๖๘๐	๒๐๗,๓๖๐	(๑๖,๐๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๘	คนงานทั่วไป		๗	๖	๖๔๘,๐๐๐	๐	๗	๗	๗	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง																		
๒๙	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๔๓๘,๗๒๐	๔๕๑,๘๐๐	(๓๕,๒๒๐)
๓๐	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	-	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	-	๔๑๑,๖๐๐	๔๒๕,๒๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	(๒๘,๔๓๐)
๓๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๙๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๒๔๐	๔๐๖,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	(๓๒,๗๙๐)
๓๔	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๗,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๒,๒๐๐	(๑๕,๖๒๐)
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๗๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๗๕,๙๒๐	๑๘๓,๐๐๐	๑๙๐,๐๘๐	(๑๔,๖๘๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๘	คนงานทั่วไป		๑๐	๙	๙๗๒,๐๐๐	๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๘๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม																		
๓๙	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๑๒๐	(๔๑,๕๕๐)
๔๐	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	(๓๕,๒๒๐)
๔๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๓๐๗,๖๒๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๔,๕๗๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๒	คนงานทั่วไป		๑๑	๑๑	๑,๑๘๘,๐๐๐	๐	๑๑	๑๑	๑๑	+๔	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๐	๐	๑,๑๘๘,๐๐๐	๑,๑๘๘,๐๐๐	๑,๑๘๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเนียง																		
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๔	ครู		๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓๙๐)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๔,๖๘๐	-	-	๔,๖๘๐	ส่วนเกินจ่ายจากเงินรายได้
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
	๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลอน																		
๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๙	ครู		๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๔๐๐)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๕๒๐	-	-	๕,๕๒๐	ส่วนเกินจ่ายจากเงินรายได้
	๓. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์มัสยิดลำธาร																		
๕๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๒	ครู		๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๔,๒๓๐)		๑	๑	๕๐,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๕๑,๒๔๐	๕๘,๘๐๐	๖๖,๗๒๐	ส่วนเกินจ่ายจากเงินรายได้
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)													
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๕๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๙๙	๘๖	๑๖,๕๔๗,๐๙๐	๔๒๐,๐๐๐	๙๘	๙๙	๙๙	+๑๔	+๑	-	๒,๔๓๖,๐๘๐	๘๓๕,๔๔๐	๔๕๔,๓๘๐	๑๗,๙๒๖,๗๔๐	๑๘,๒๗๖,๖๘๐	๑๘,๓๓๙,๗๔๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๖๘๙,๐๑๑	๒,๗๔๑,๕๐๒	๒,๗๙๐,๙๖๑	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒๐,๖๑๕,๗๕๑	๒๑,๐๑๘,๑๘๒	๒๑,๐๙๐,๗๐๑	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๗.๐๕	๓๕.๙๗	๓๔.๓๘	

หมายเหตุ - ปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๕๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (๕๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๕,๖๕๐,๐๐๐ บาท = (๕๓,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๓,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๕,๖๕๐,๐๐๐

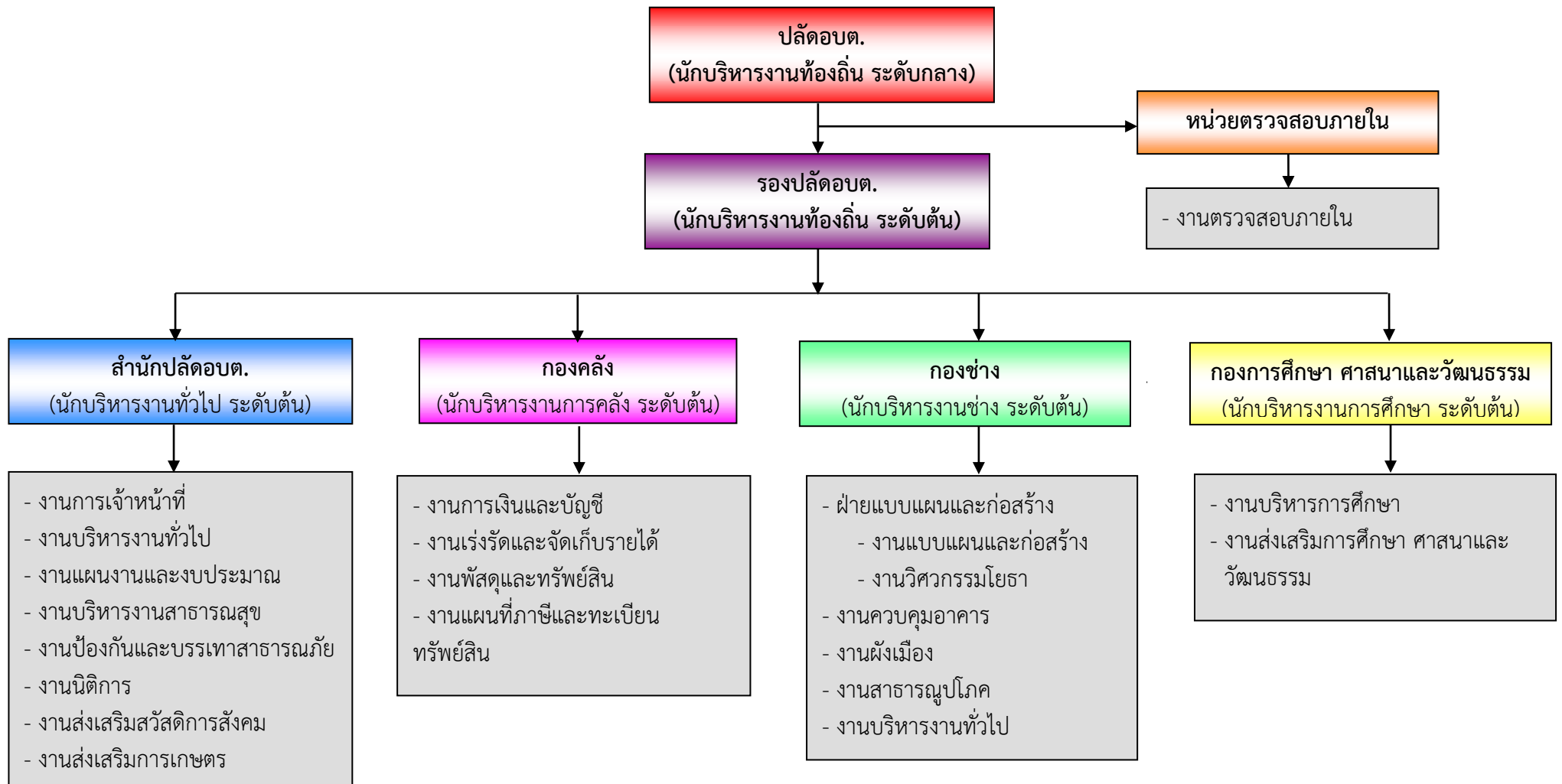
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๘,๔๓๒,๕๐๐ บาท = (๕๕,๖๕๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๕,๖๕๐,๐๐๐ = ๕๘,๔๓๒,๕๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๖๑,๓๕๔,๑๒๕ บาท = (๕๘,๔๓๒,๕๐๐ x ๕%) + ๕๘,๔๓๒,๕๐๐ = ๖๑,๓๕๔,๑๒๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายวิเชษฐ์ สุวัฒน์	รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๓๘,๗๖๐ (๕๓,๒๓๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๖๖,๗๖๐
๒	นางสาวทิชากร เพ็งโอ	รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๗,๒๐๐ (๖๐๐ X ๑๒)	๕๓๒,๓๒๐
	สำนักปลัดอบต.											
๓	นางสาวศุภวรรณ ณ นคร	บข.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐
๔	นางอุไร ช่วยจิตร	รป.ม. (การบริหารทั่วไป)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	๔๖๒,๒๔๐
๕	นางสาวพัชรภรณ์ แก้วจันทร์	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐ X ๑๒)	-	-	๕๒๒,๙๖๐
๖	นางยุพินทร์ คงประสิทธิ์	ศศ.บ. (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	๔๖๒,๒๔๐
๗	นายศิริพงษ์ แก้วสวัสดิ์	น.ม. (บริหารงานยุติธรรม)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
๘			๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๙	นางจิราพร สงเอียด	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๑๐	นางสาวปรีดา ปานหวาน	บธ.บ. (การจัดการ)	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๑๑	นายกิตติพงษ์ หอมตึบ	วศ.บ. (วิศวกรรมเครื่องกล)	๓๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๓๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๙,๘๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๒	นางสาวณัฐริดา บิลกอห์ลี	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๕,๖๘๐ (๑๗,๑๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๕,๖๘๐
๑๓	นางสาวพรทิพย์ ทองศร	ศศ.บ. (การท่องเที่ยว)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๔	นางดุริณี หัสสะ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๖๗,๕๒๐ (๑๓,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๗,๕๒๐
๑๕			-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๖	นายถาวร ชูประดิษฐ์	ปวส. (เครื่องกล)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๐๗,๒๔๐ (๑๗,๒๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๗,๒๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๗			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑,๔๐๔,๐๐๐	-	-	จำนวน ๑๓ คน
	กองคลัง											
๑๘	นางวันดี วัฒนรัตน์	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐
๑๙	นางนิตยา นวลมี	บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๓๑,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐ X ๑๒)	-	-	๕๓๑,๓๖๐
๒๐	นางสาวณัฐชา ขุนหล้า	บข.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๒๑	นางนุชพรามาศ พุ่มเกื้อ	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๒๒			๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๓			๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๔	นางจุฑารัตน์ มณีโชติ	ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๙๒,๓๖๐ (๑๖,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๒,๓๖๐
๒๕	นางสาวนงคัลลักษณ์ มาชู	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๖	นางสาวศิริกุล ใจโต	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๗	นางพัชรภา คงช่วย	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๙๒,๐๐๐ (๑๖,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๒,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๘			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๗๕๖,๐๐๐	-	-	จำนวน ๗ คน
กองช่าง												
๒๙	นายสุชีพ ช่วยเทศ	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๓๐			๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๙,๒๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๑			๓๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๒	นายพงศภัก ปักชีสิงห์	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๓๓	นายอัครเดช เรืองพริ้ม	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๙๙,๗๒๐ (๓๓,๓๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๙๙,๗๒๐
๓๔			๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๕	นางสาวเนาวรัตน์ รุ่งเรือง	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๗,๔๔๐ (๑๕,๖๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๗,๔๔๐
๓๖	นายภักดี มั่งวงศ์	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๗	นายสิทธิชัย พฤกษ์ศรี	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๗๖,๑๖๐ (๑๔,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๖,๑๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๘			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑,๐๘๐,๐๐๐	-	-	จำนวน ๑๐ คน
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
๓๙	นางสาวทิพย์วิภา จินดารัตน์	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
๔๐	นางสาวคัยรีย์ห์ เพ็งโอ	ศษ.บ. (ครุศาสตรอิสลาม)	๓๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ X ๑๒)	-	๓,๘๔๐ (๓๒๐ X ๑๒)	๔๓๙,๕๖๐
๔๑	นางสาวกรกนก เกื้อฤทธิ์	บช.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๓๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๖,๐๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๒			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑,๑๘๘,๐๐๐	-	-	จำนวน ๑๑ คน
๔๓	๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเนียง		-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๔๔	นางสาวสุรารักษ์ เรืองพุทธ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๒	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๔๕	นางยารอน๊ะ หมัดอำตัม	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๖	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๔๖	นางสาวสุภาภรณ์ ตั้งหิรัญชนะ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๘	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๗	นางสาวมะลิซ้อน ไหมทอง	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
๔๘	นางสาวอาริสา ขุนทอง	ค.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๙			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	จำนวน ๒ คน
๕๐	๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลอน		-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๕๑	นางสาวสายพิน โยมเมือง	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๓	ครู	คศ.๓	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๓	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๕๒	นางวันเพ็ญ ทองจินดา	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๕	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๕๓	นายสมพงษ์ สุวรรณา	ศน.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๙	ครู	คศ.๑	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๔	นางสาวนิรัตน์ดา นาคจันทร์	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
๕๕	๓. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์มีสียิดล่ำราร		-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๕๖	นางมะลิหยาม หนูโสีะ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๔	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๕๗	นางอัสสะหนะ หวังอาลี	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๗	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๘	นางสาววิชุดา ช่วยพิชัย	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๕๐,๗๖๐ (๔,๒๓๐ x ๑๒)	-	-	๕๐,๗๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๙			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	จำนวน ๒ คน
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๖๐			๓๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก จะตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก จะพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีความเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยองค์การบริหารส่วนตำบล โคกสัก จะใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม ตามสายงานกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐหรือ สถาบันการศึกษาที่จัดขึ้น

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบล โคกสักเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ ท้องถิ่นด้วยกัน หรือจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงาน ตรวจสอบอื่น ๆ

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนา วิสัยทัศน์และแนวความคิด สำหรับนำมาปฏิบัติงาน

๕. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๖. ส่งเสริมสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนและ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย