



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคนกสัถ
อำเภอบางแกว จังหวัดพัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก
อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

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	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๕๑

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล การจัดทำแผนอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับล่าสุด และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ : Strategic objective ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับล่าสุด และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารยุทธศาสตร์ และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพัทลุง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยในหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

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 เรื่องพื้นที่ และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย 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 การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบุคคลในอบต. ก และงานบุคคลในอบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการทั้ง ๘ วิธีนั้น จะทำให้การพิจารณากรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีเหตุมีผลมากยิ่งขึ้น เช่น หากวิเคราะห์จากยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรแล้วพบว่างานในหน่วยงานหนึ่งมีความสำคัญมาก และการเก็บข้อมูลจากกระบวนการทำงานและเวลา (FTE) ก็พบว่างานนี้เป็นงานที่ใช้เวลามาก นอกจากนั้นการเก็บผลงานที่ผ่านมา (Driver) ก็พบว่ามีผลงานจำนวนมากเกิดขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับอดีตที่ผ่านมา ถ้ากรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่ต้องการอัตรากำลังเพิ่มเป็นต้น

อย่างไรก็ดี การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบ และมีความคงเส้นคงวามากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย (Supply Pressure) แล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน (PTE) ก็พบว่าป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นโยบายชั ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรัญยุทธศาสตร์ในการทำงาน 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 ๘,๗๕๐ ไร่

ภูมิประเทศ

ภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบสูงทางทิศตะวันตก มีพื้นที่ทำสวนยางประมาณ ๗๐% พื้นที่ ทำนา 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 ตลอดจนความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ แบ่งออกเป็นด้านต่าง 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 ระบบการสื่อสารในปัจจุบันส่วนใหญ่ชาวบ้านจะใช้ โทรศัพท์มือถือ และอินเทอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสาร แต่ยังไม่สามารถให้บริการได้ทั่วถึงทุกพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวกทั่วถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๒. ก่อสร้างท่อเหลี่ยม วางท่อระบายน้ำ และขุดลอกคลอง คุ้ระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมซ้ำ

๓. ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๔. เปิดบริการอินเทอร์เน็ตให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ได้จัดระบบอินเทอร์เน็ตบริการฟรีที่สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ในด้านเศรษฐกิจนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ อาชีพอื่น เช่น ค้าขาย ธุรกิจรับเหมา ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ถือเป็นส่วนน้อยเมื่อเทียบกับการทำสวนยางพารา เมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักยังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจ ราคาของพาราทกต่ำ ดังนั้น จึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนดีขึ้นเพื่อสร้างรายได้เพิ่ม

สภาพปัญหา

๑. การขาดความรู้ ขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ

๒. ขาดการรวมกลุ่มของผู้ประกอบอาชีพ

๓. ผลิตผลทางการเกษตรได้ไม่แน่นอนเนื่องจากสภาวะอากาศ

๔. ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีในการผลิต

๕. ขาดการส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณด้านการลงทุน

ความต้องการของประชาชน

๑. สนับสนุนงบประมาณสำหรับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๒. ส่งเสริมให้มีอาชีพเสริม

๓. การให้ความรู้ด้านวิชาการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต

๔. ส่งเสริมการมีงานทำของประชาชนในท้องถิ่น

๕. ต้องการตลาดเพื่อรองรับผลผลิตทางการเกษตร

๔.๓ ด้านสังคม

สังคมโดยรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก เป็นกึ่งสังคมเมืองและกึ่งสังคมชนบท เป็นสังคมด้านการค้าขาย และด้านเกษตรอาศัย แรงงานคน แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนก็ยังไม่ใช่สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

สภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

๑. ให้มีการจัดหาเครื่องอุปโภคบริโภค ให้เงินสงเคราะห์ช่วยเหลือ ส่งเสริมและ พัฒนาสวัสดิการความเป็นอยู่ของผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ
๒. ส่งเสริมการให้ความรู้ การจัดกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ที่ประสานความเข้าใจ และส่งเสริมความร่วมมือกันในชุมชน พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน องค์กร และกลุ่มต่าง ๆ ให้มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาท้องถิ่น เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง
๓. รณรงค์ให้ความรู้ กระตุ้นเตือนสร้างจิตสำนึกของคนในชุมชนรวมกันในการแก้ปัญหา โดยการกีฬาและนันทนาการ การเสริมสร้างความรักความเข้าใจในครอบครัว
๔. จัดเจ้าหน้าที่ออกตรวจในพื้นที่ เพื่อดูแลความสงบเรียบร้อยของหมู่บ้าน และไม่ให้มีการมั่วสุมของกลุ่มวัยรุ่น ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหายาเสพติด

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร ถือเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่น ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหาด้านต่าง ๆ ได้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร
๒. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง
๓. ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก บางครั้งมีความล่าช้าในการให้บริการ

๔. การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงในส่วนของการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

๕. สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติไม่ทันสมัย

ความต้องการของประชาชน

๑. สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก และสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักจัดขึ้น

๒. ผู้บริหาร บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ได้รับการพัฒนาซึ่งสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก สามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง และครบถ้วนเป็นธรรม เพื่อมีรายได้ให้เพียงพอต่อการบริหารงานและดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านต่าง ๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มสร้างอาชีพ วิสาหกิจชุมชน ในโครงการ/กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ไปยังยืน

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวม ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ถือว่าไม่แตกต่างจากสภาพทั่วไปไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศ สภาพพื้นที่แหล่งน้ำถือว่ามีความใกล้เคียงกันมาก ด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลถือว่าเป็นปัญหาสำคัญ เช่น ปัญหาขยะ คุ้ระบายน้ำ ซึ่งปัญหาด้านขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก และปัญหาด้านการปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตพื้นที่ เพื่อให้เกิดความสวยงามและเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก

สภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

๑. ส่งเสริมและจัดหาพันธุ์กล้าไม้สำหรับการปลูกป่า
๒. การวางระบบการระบายน้ำ คุ้ระบายน้ำสายหลักในพื้นที่อย่างทั่วถึง ลดปัญหาน้ำท่วมขัง
๓. ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ต้นน้ำ
๔. เพิ่มประสิทธิภาพในการกำจัดขยะ การรณรงค์รีไซเคิลขยะ

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๑. การให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ ไม่ทั่วถึง
๒. มีการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก
๔. การไม่สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพและอนามัย
๕. การวางแผนครอบครัว

ความต้องการของประชาชน

๑. การเผยแพร่และป้องกันการระบาดของโรคไข้เลือดออก
๒. จัดหาสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬาหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการส่งเสริมเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. ระดับการศึกษาของประชาชนยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๒. ประชาชนกลุ่มเป้าหมายนอกระบบการศึกษายังขาดความรู้ 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 ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

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

เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชนและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์กร

ทั้งนี้ การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักว่า จะต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใดจึง จะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจที่ได้กำหนดในตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	๑. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒. เพื่อพัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้างต่าง ๆ ที่ได้มาตรฐาน	๑. เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน และปลอดภัยในการสัญจรไปมา ๒. ระบบสาธารณูปโภคภายในหมู่บ้านครอบคลุมทั่วถึง	กองช่าง - นักบริหารงานช่าง - นายช่างโยธา - คนงานทั่วไป	- ขยายเขตพร้อมปรับปรุงระบบไฟฟ้าและประปา - ก่อสร้างถนน คสล. / ถนนลาดยาง - ปรับปรุงถนนในเขตเทศบาล - ก่อสร้างคูระบายน้ำ - ขุดลอกคู คลองระบาย
๒. พัฒนางานด้านการผังเมืองให้เหมาะสมสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเมืองโดยความร่วมมือของประชาชน	๑. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ตามระเบียบผังเมือง และถูกต้องตามหลักวิศวกรรมจราจร ๒. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้เกิดท่วมขังในฤดูน้ำหลาก	สิ่งปลูกสร้างที่ถูกต้องตามระเบียบผังเมือง	กองช่าง - นักบริหารงานช่าง - นายช่างโยธา - คนงานทั่วไป	- ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขต อบต. - จัดการจราจร - ขุดลอกและปรับปรุงภูมิทัศน์ - ชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน - ปรับปรุงสถานที่ที่น่าสนใจในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การท่องเที่ยวและการกีฬา

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนด้าน การศึกษาทั้งในระบบและนอก ระบบ	๑. เพื่อพัฒนาการเตรียมเด็ก ก่อนวัยเรียนให้มีคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ให้ได้ตามเกณฑ์ มาตรฐาน ๒. เพื่อพัฒนาทางด้าน การศึกษาของประชาชนมี โอกาสได้เรียนรู้ทั้งในและนอก ระบบ	๑. เด็กมีพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและและ สติปัญญาในลักษณะสมดุล ๒. พัฒนาการด้านการเรียนรู้ของ ประชาชนมีพื้นฐานในระดับใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ส่งเสริมให้มีสถานที่อ่าน หนังสือในชุมชน	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก - คนงานทั่วไป	- ประชุมผู้ปกครองศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก - ประชาสัมพันธ์การรับเด็ก - ทัดตนศึกษาเพื่อการเรียนรู้ของ บุคลากรทางการศึกษา - อบรมเสริม สร้างความรู้และ พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของ บุคลากรทางการศึกษา
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้าน ศาสนา การอนุรักษ์วัฒนธรรม ท้องถิ่น จารีตประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	๑. ต้องการให้ประชาชนได้ ศึกษาธรรมในศาสนาที่นับถือ ๒. ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี ท้องถิ่น และศิลปะการแสดง ท้องถิ่น	๑. สนับสนุนการสอนธรรม ศึกษา ทุกศาสนา ๒. มีการสนับสนุนส่งเสริมและ อนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี ท้องถิ่น และจัดให้มีการแสดง มโนราห์ หนังตะลุง	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก - คนงานทั่วไป	- จัดกิจกรรมวันสำคัญทางพุทธ ศาสนา - สนับสนุนส่งเสริมประเพณีทาง ศาสนาอิสลาม - สนับสนุนการสอนศาสนา อิสลามในมัสยิด - จัดงานวันสำคัญทาง วัฒนธรรมและประเพณี - ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาในท้องถิ่น - การจัดงานวันเด็ก

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
				- เด็กรุ่นใหม่ใส่ใจภูมิปัญญาท้องถิ่น - ส่งเสริมวัฒนธรรม ๒ ศาสนา - ส่งเสริมจัดกิจกรรมภายในศูนย์เยาวชน - สนับสนุนสภาวัฒนธรรมอำเภอบางแก้ว
๓. สนับสนุนด้านการกีฬา สร้างสวนสุขภาพและสถานที่เล่นกีฬา	ส่งเสริมกีฬาเพื่อออกกำลังกาย และการแข่งขัน และสถานที่ออกกำลังกาย	ให้มีลานกีฬาเพื่อออกกำลังกาย และจัดให้มีการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - คนงานทั่วไป	- ส่งนักกีฬาแข่งขันกีฬานักเรียน นักศึกษา เยาวชนและประชาชน - แข่งขันกีฬาประชาชน และหน่วยงาน - แข่งขันกีฬาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสถานสัมพันธ์รักในครอบครัว - สนับสนุนชมรมกีฬาต่าง ๆ - สนับสนุนชมรมแอโรบิก - ปรับปรุงศูนย์ฝึกกีฬามวยไทย - ก่อสร้างสนามกีฬา - จัดหาอุปกรณ์ ออกกำลังกาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขีดความสามารถด้านการเกษตร

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
๑. ส่งเสริมการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ประชาชนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเกษตรในพื้นที่	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำการเกษตรแบบยั่งยืน	๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการส่งเสริม การฝึกอบรม การประกอบอาชีพและขยายผลตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ๒. กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็งขึ้น	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - คณงานทั่วไป	- ถ่ายทอดความรู้การเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง - การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการพัฒนาด้านการเกษตร - ปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและประชาชนอยู่ดีมีสุข

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
๑. ส่งเสริมการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ประชาชนและส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนที่ยั่งยืน	๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการส่งเสริมการฝึกอบรมการประกอบอาชีพและขยายผลตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ๒. กลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็งขึ้น	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - คณงานทั่วไป	- ถ่ายทอดความรู้การสร้างรายได้ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง - ส่งเสริมอาชีพเพิ่มรายได้ - ฝึกอบรมอาชีพให้กับเด็กเยาวชน และประชาชนในเขตพื้นที่ - สนับสนุนกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ - เศรษฐกิจพอเพียง - ปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและประชาชนอยู่ดีมีสุข

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณสุข ให้มีคุณภาพครอบคลุมจากทุกภาคีเครือข่าย	๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาพตนเองและชุมชน	๑. ส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการสาธารณสุข - คณงานทั่วไป	- สนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพ - อุดหนุนสาธารณสุขมูลฐานชุมชน
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสุขภาพตนเองและชุมชน	๑. ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงเพิ่มขึ้น ๒. ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ	๑. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสุขภาพ	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการสาธารณสุข - คณงานทั่วไป	- สาธารณสุขเคลื่อนที่ - เยี่ยมมารดาหลังคลอดและทารกแรกเกิด - ห่วงใยสุขภาพผู้ป่วยโรคเรื้อรัง - สนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน - ฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์อาสาสมัครสาธารณสุข
๓. พัฒนาระบบบริการสุขภาพเชิงรุกและรับ เพื่อคนทุกวัยมีสุขภาพดี	๑. เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและยกระดับเป็นศูนย์เด็กปลอดภัย	๒. ร้อยละของประชาชนทุกกลุ่มอายุได้รับการดูแลสุขภาพ	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการสาธารณสุข - คณงานทั่วไป	- ป้องกัน ควบคุม โรคติดต่อโรคไม่ติดต่อ และโรคอุบัติใหม่ เฝ้าระวังภาวะ โภชนาการเด็ก ๐-๕ ปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสังคมที่มีคุณภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
๑. สร้างสังคมสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ด้วยการบูรณาการร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างเป็นระบบอย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ ๔. ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ๒. เพื่อพัฒนาทางด้านการศึกษาของประชาชนมีโอกาสดูแลเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ ๓. เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการดูแล	๑. มีคนเข้าวัดหรือศาสนสถานในศาสนาอื่นเพื่อประกอบกิจในทางศาสนาเพิ่มขึ้น	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นิติกร - คนงานทั่วไป กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - คนงานทั่วไป	- โครงการอบรมศีลธรรมและจริยธรรมแก่เด็ก เยาวชน และประชาชน - โครงการสวดมนต์เฉลิมพระเกียรติ - โครงการลานวัด ลานธรรม

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
		๒. ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - คนงานทั่วไป	- โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาคณะกรรมการชุมชนและประชาชน - ประชุมคณะกรรมการชุมชน - ประชุมประชาคมจัดทำแผนชุมชน - เสริมสร้างคุณภาพชีวิตเด็กเยาวชนและครอบครัว - พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ - ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - สภาเด็กและเยาวชน - ฝึกทักษะการเรียนรู้แก่ผู้สูงอายุ - จัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ - ส่งเสริมสนับสนุนชมรมผู้สูงอายุ - วันผู้สูงอายุสากล

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
				- ทักษะศึกษาดูงานของชมรมผู้สูงอายุ - สนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัว - พัฒนาศักยภาพกลุ่มสตรี - สานสายใยรักแห่งครอบครัว - เสริมสร้างสุขภาวะชุมชนและการอยู่ดีมีสุข - สมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน
		๓. ประชาชนได้รับการรณรงค์ป้องกันยาเสพติด และอุบัติเหตุในพื้นที่อย่างบูรณาการ	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นิติกร - นักวิชาการสาธารณสุข - คนงานทั่วไป	- โครงการปั่นจักรยานเพื่อสุขภาพ - การดำเนินงานรณรงค์และป้องกันยาเสพติด - รณรงค์ลดอุบัติเหตุเทศกาลวันปีใหม่และวันสงกรานต์ - ขับขี่ปลอดภัย - ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - บ้านท้องถิ่นไทยเทิดไถ่องค์ราชัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
๑. การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งน้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติ อื่น ๆ	เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งน้ำ ตลอดจน ทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ	ทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งน้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติ อื่น ๆ คงความอุดมสมบูรณ์	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการสาธารณสุข - คนงานทั่วไป	- ค่ายเยาวชนรักษ์สิ่งแวดล้อม - อาสาสมัครอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ - ฝักระวังและพัฒนาแหล่งน้ำ ในชุมชน (ควบคุมคุณภาพน้ำ) - รณรงค์ประชาสัมพันธ์การ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม - ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ พักผ่อนในพื้นที่ - ปรับปรุงสนามเด็กเล่น - ปลุก บำรุงรักษาต้นไม้ใน ชุมชน
๒. ส่งเสริมการจัดการ สิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสียในชุมชน และ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ พื้นที่	เพื่อให้การจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสียใน ชุมชนและความเป็นระเบียบ เรียบร้อยของพื้นที่หมู่บ้าน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย ในพื้นที่หมู่บ้าน อย่างเป็นระบบ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการสาธารณสุข - คนงานทั่วไป	- รณรงค์ประชาสัมพันธ์การ บริหารจัดการขยะในพื้นที่ - การจัดการขยะในครัวเรือน และหมู่บ้าน - ธนาคารวัสดุรีไซเคิล

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
๑. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับเพื่อการแก้ไขปัญหาของประชาชนและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับเพื่อเสริมสร้างการแก้ไขปัญหาของประชาชนตลอดจนการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ	๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นิติกร - คนงานทั่วไป	- พัฒนาบุคลากร จัดฝึกอบรมตามประมวลคุณธรรมจริยธรรม - การวางระบบควบคุมภายใน
		๒. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ	สำนักงานปลัดอบต./กองคลัง/กองช่าง/กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานการคลัง - นักบริหารงานช่าง - นักบริหารงานการศึกษา - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงานทั่วไป	- ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของอบต. - การบันทึกข้อมูลในระบบอินเตอร์เน็ตผ่านทางเว็บไซต์

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

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
๓. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างกว้างขวาง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและบูรณาการร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง	เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างกว้างขวาง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและบูรณาการร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง	๑. ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - คนงานทั่วไป	- อบต. พบประชาชน - ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน
		๒. บริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส โดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้ตรงตามความต้องการของประชาชน	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงานทั่วไป	- งานบริหารงานทั่วไป - จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาประชาธิปไตย - ปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ - ค่าใช้จ่ายสำหรับการเลือกตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งกำหนด

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก กำหนดภารกิจตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนา พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหา ภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก

จากการได้ดำเนินการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แล้วนั้น สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยกำหนดแบ่งภารกิจออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การผังเมือง
- (๕) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๗) การควบคุมอาคาร

ตำบล	(๘) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วน
เกี่ยวข้อง ดังนี้	๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (๔) ให้มีตลาด (๕) ส่งเสริมการท่องเที่ยว (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน
เกี่ยวข้อง ดังนี้	๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิบัติ (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
เกี่ยวข้อง ดังนี้	๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๓) การจัดการศึกษา (๔) การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (๕) การส่งเสริมการกีฬา
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
ความจำเป็นและสมควร	(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม ท้องถิ่นอื่น (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วน
กำหนด	(๕) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ

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 เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง 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 พนักงานจ้าง ยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

๓. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ทำให้การเดินทางมาทำงานสะดวกสามารถทำงานก่อน และเกินเวลาทำการได้

๔. บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถปรับตัวและเรียนรู้ได้เร็ว
๕. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้เฉลี่ยในระดับปริญญาตรีทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบได้อย่างรวดเร็ว และสามารถคิดวิเคราะห์งานใหม่ ๆ ได้
๖. บุคลากรมีความรัก สามัคคี ร่วมมือกันปฏิบัติงาน
๗. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเป็นธรรมและดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses) สามารถสรุปได้ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น
๒. มีจุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือหารือ ยังขาดความชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้
๓. บุคลากรยังขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
๔. การมีภาระด้านครอบครัวและภาระหนี้สินทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลัง
๕. ยังขาดการนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้ และใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เครื่องใช้สำนักงานใหม่ ๆ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าในด้านการบริหาร ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการบริการประชาชน
๖. การจัดเก็บรายได้ขององค์กรเพื่อนำมาใช้สำหรับงบลงทุนและพัฒนาไม่เพียงพอสำหรับการลงทุนในกิจการใหญ่ๆ
๗. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้านกายภาพภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานที่มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวก โดยใช้หลัก 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 โรงเรียนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ทำให้มีระบบสาธารณสุขปกคลุม สาธารณูปการครบครัน แต่เนื่องจาก

ระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารยังไม่สามารถกระจายได้อย่างทั่วถึง 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

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ดังกล่าวข้างต้นแล้วนั้น สามารถนำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การส่งเสริมการศึกษา
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการกีฬา
๗. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

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

กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๗๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นใน กองคลัง และกองช่าง ประกอบกับบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายใน กองคลัง และกองช่าง และดำเนินการปรับปรุงยุบเลิกบางตำแหน่งที่ยังไม่จำเป็นใน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

การกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก พิจารณาเห็นว่าภารกิจมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการไว้ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดอบต.

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ อื่นๆ เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย การทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามการควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลการควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดอบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภาอบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๑. สำนักงานปลัดอบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภาอบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๘ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์	๑.๘ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์	
๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	<u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน <u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม</u> - ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - บริหารทั่วไป	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน <u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม</u> - ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - บริหารทั่วไป	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อจะได้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และปรับปรุงยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน ปริมาณงาน ประสิทธิภาพของงาน ทั้งนี้ การวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสม และคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดอบต.

จำนวนตำแหน่งปัจจุบัน

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๙	ตำแหน่ง	๙	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๓	ตำแหน่ง	๓	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง	๘	อัตรา

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๓.	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น
๔.	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ
๖.	นิติกร	ปฏิบัติการ
๗.	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ
๘.	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ
๙.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๑๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	
๑๒.	พนักงานขับรถยนต์	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๑๓.	คนงานทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา	

กำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับปรุงยุบเลิก ดังนี้

ได้ดำเนินการวิเคราะห์จากปริมาณงานและอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันแล้วปรากฏว่า จำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพียงพอกับปริมาณงาน มีความเหมาะสมกับลักษณะงานในปัจจุบันแล้วจึงไม่มีการปรับเกลี้ยตำแหน่ง จึงไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือยุบเลิกตำแหน่ง

๒. กองคลัง

จำนวนตำแหน่งปัจจุบัน

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๕	ตำแหน่ง	๕	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๒	ตำแหน่ง	๒	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง	๓	อัตรา

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ
๓.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ
๔.	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ
๕.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๘.	คนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา	

กำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับปรุงยุบเลิก

ได้ดำเนินการวิเคราะห์จากปริมาณงานและอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันแล้วปรากฏว่า ยังคงมีภารกิจเกี่ยวกับงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ จำนวนคนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน และความเหมาะสมของลักษณะงาน ดังนี้

กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่งปรับปรุงยุบเลิก

- ไม่มี

๓. กองช่าง

จำนวนตำแหน่งปัจจุบัน

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๒	ตำแหน่ง	๓	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๒	ตำแหน่ง	๒	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง	๙	อัตรา

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น
๒.	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน
๓.	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๖.	คนงานทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา	

กำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับปรุงยุบเลิก

ได้ดำเนินการวิเคราะห์จากปริมาณงานและอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันแล้วปรากฏว่า ยังคงมีภารกิจเกี่ยวกับงานประสานสาธารณูปโภค จำนวนคนไม่เพียงพอกับปริมาณงานและความเหมาะสมของลักษณะงาน และมีตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่างเกิน ๑ ปี และต้องปรับลดเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

ตำแหน่งเพิ่มเติม

- เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่งปรับปรุงยุบเลิก

- คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จำนวนตำแหน่งปัจจุบัน

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒	ตำแหน่ง ๒	อัตรา
พนักงานครู	จำนวน ๒	ตำแหน่ง ๑๒	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑	ตำแหน่ง ๔	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒	ตำแหน่ง ๙	อัตรา

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น
๒.	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๓.	คนงานทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา	
	๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเนียง	
	<u>พนักงานครู</u>	
๔.	ครู (๓ อัตรา)	อันดับ คศ.๑
๕.	ครูผู้ดูแลเด็ก (๒ อัตรา)	อันดับ ครูผู้ช่วย

	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
๖.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๗.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒ อัตรา)	
	<u>๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลอน</u>	
	<u>พนักงานครู</u>	
๘.	ครู (๓ อัตรา)	อันดับ คศ.๑
๙.	ครูผู้ดูแลเด็ก	อันดับ ครูผู้ช่วย
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
๑๐.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒ อัตรา)	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๑๑.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	
	<u>๓. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์มัธยมดลาร</u>	
	<u>พนักงานครู</u>	
๑๒.	ครู (๒ อัตรา)	อันดับ คศ.๑
๑๓.	ครูผู้ดูแลเด็ก	อันดับ ครูผู้ช่วย
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
๑๔.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๑๕.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	

กำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับปรุงยุบเลิก ดังนี้

ได้ดำเนินการวิเคราะห์จากปริมาณงานและอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันแล้วปรากฏว่า ปัจจุบัน ปริมาณงาน กับจำนวนคนมีเพียงพอ และมีความเหมาะสมของลักษณะงาน แต่เนื่องจากตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังไม่จัดสรรตำแหน่งจึงดำเนินการยุบเลิกตำแหน่ง

ตำแหน่งเพิ่มเติม

- ไม่มี

ตำแหน่งปรับปรุงยุบเลิก

- ครูผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๔ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดอบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดอบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดอบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๙	๗	๗	๗	-๒	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเนียง								
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	-	-	-	-๒	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลอน								
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ)								
๓. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์มัธยมดลาร								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓/๑	๖๓	๖๓	๖๓	-๔	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลมาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่ อบต.จะต้องจ่ายด้านบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และทั้งประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามกฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดอบต.)	กลาง	๑	๑	๕๖๕,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๕๘๑,๑๖๐	๕๙๗,๑๒๐	๖๑๓,๕๖๐	(๓๓,๑๔๐)
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดอบต.)	ต้น	๑	๑	๓๔๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๖๐,๘๔๐	๓๗๒,๙๖๐	๓๘๕,๕๖๐	(๒๔,๙๗๐)
๓	สำนักงานปลัดอบต. นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.)	ต้น	๑	๑	๓๔๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)
๖	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	(๒๒,๙๘๐)
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๗๗๐)
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๑๒๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๔,๐๓๐)
๑๐	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๘๐๐	(๑๒,๕๖๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๓๔,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๙๒๐	๑๔๕,๔๔๐	๑๕๑,๓๒๐	(๑๑,๒๑๐)
๑๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๑,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๓๒๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๕๒๐	(๑๒,๖๐๐)
๑๓	คนงานทั่วไป		๘	๘	๘๖๔,๐๐๐	๘	๘	๘	-	-	-	๐	๐	๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	

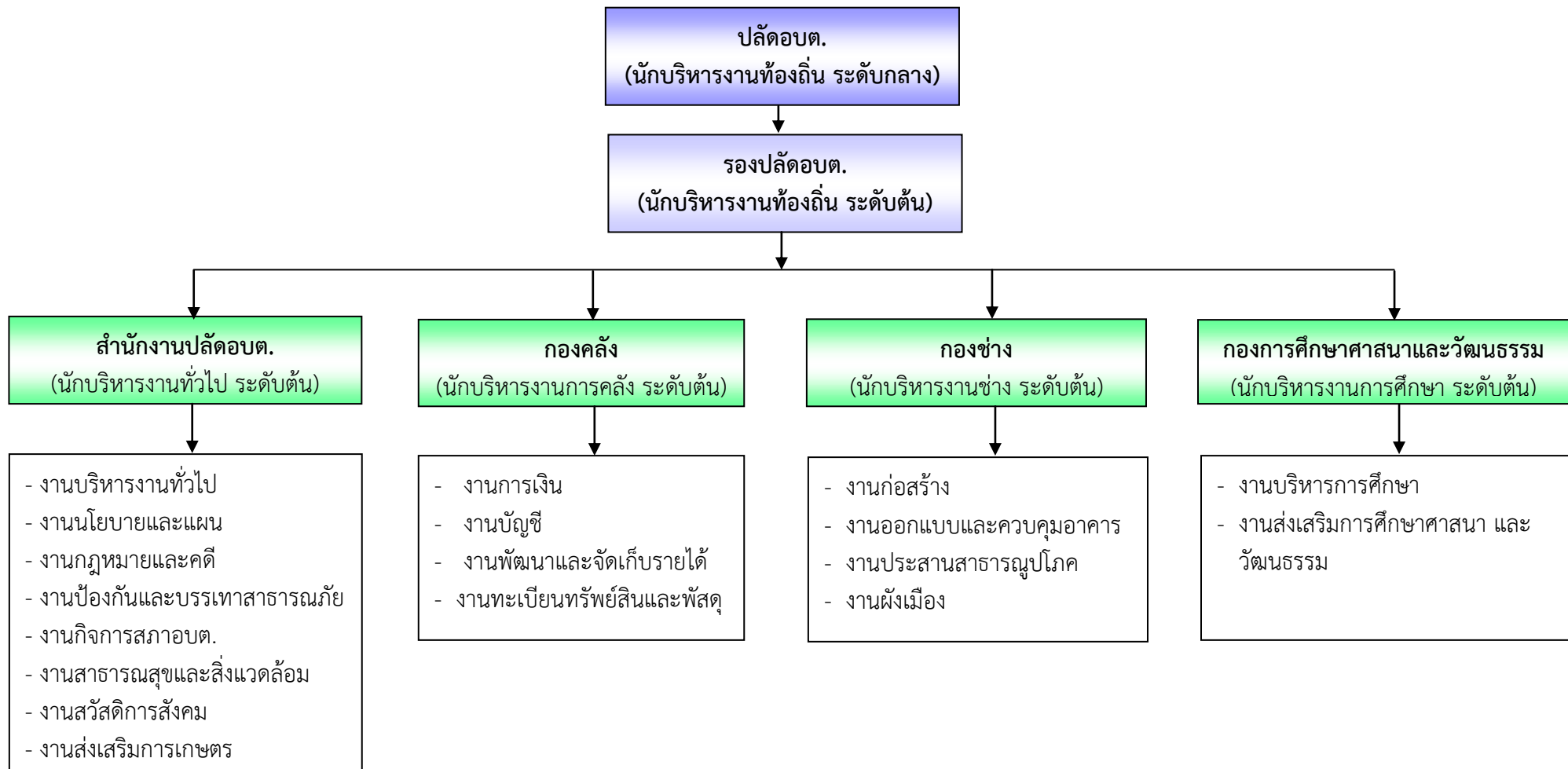
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๔	กองคลัง นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	(๑๖,๖๐๐)
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๑๙๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	(๑๖,๑๙๐)
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง																	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๗,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๖๘๐	๑๔๘,๔๔๐	๑๕๕,๔๔๐	(๑๑,๕๓๐)
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๔๐,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๖๘๐	๑๕๑,๕๖๐	๑๕๗,๖๘๐	(๑๑,๖๗๐)
๒๒	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
	กองช่าง																	
๒๓	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๒๔	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๗๖๐	๒๔๙,๗๒๐	(๑๘,๔๔๐)
๒๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๖	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง																	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๗,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๖๘๐	๑๔๘,๔๔๐	๑๕๕,๔๔๐	(๑๑,๕๓๐)
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๒๘,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๕๖๐	๑๓๘,๙๖๐	๑๔๔,๖๐๐	(๑๐,๗๐๐)
๒๙	คนงานทั่วไป		๙	๗	๗๕๖,๐๐๐	๗	๗	๗	-๒	-	-	๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๐	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๓๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	(๒๒,๖๐๐)
	๑. ศพด.บ้านห้วยเนียง																	
๓๒	ครู		๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก		๒	-	-	-	-	-	-๒	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๒. ศพด.บ้านลอน																	
๓๔	ครู		๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
	๓. ศดม.ลำธารวี																	
๓๖	ครู		๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง																	
๓๘	คนงานทั่วไป		๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	
	๑. ศพด.บ้านห้วยเนียง																	
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(จ้างบ.ท้องถิ่น)
	๒. ศพด.บ้านลอน																	
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(จ้างบ.ท้องถิ่น)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	๓. ศดม.ลำธารี																	
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(จ้างบท้องถื่น)
(๔)	รวม		๗๓	๖๔	๙,๗๔๖,๑๐๐	๖๗	๖๗	๖๗	-๔	-	-	๘๔๒,๔๐๐	๒๗๓,๑๖๒	๒๗๖,๑๒๐	๑๐,๕๘๘,๕๐๐	๑๐,๘๕๙,๑๐๐	๑๑,๑๓๕,๒๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๒,๑๑๗,๗๐๐	๒,๑๗๑,๘๒๐	๒,๒๒๗,๐๔๔	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๒,๗๐๖,๒๐๐	๑๓,๐๓๐,๙๒๐	๑๓,๓๖๒,๒๖๔	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๖.๖๐	๒๕.๙๘	๒๕.๓๗	

- หมายเหตุ
- ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ = ๔๕,๕๐๐,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ = (๔๕,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๔๕,๕๐๐,๐๐๐ = ๔๗,๗๗๕,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ = (๔๗,๗๗๕,๐๐๐ x ๕%) + ๔๗,๗๗๕,๐๐๐ = ๕๐,๑๖๓,๗๕๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ = (๕๐,๑๖๓,๗๕๐ x ๕%) + ๕๐,๑๖๓,๗๕๐ = ๕๒,๖๗๑,๙๔๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายวิเชษฐ์ สุวัฒน์	รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๓๙๗,๖๘๐ (๓๓,๑๔๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๕๖๕,๖๘๐
๒	นางสาวทิชากร เพ็งโอ	รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๗,๒๐๐ (๖๐๐ X ๑๒)	๓๔๘,๘๔๐
๓	สำนักงานปลัดอบต. นางสาวศุภวรรณ อินทร์ณ์ ณ นคร	บช.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดอบต.)	ต้น	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดอบต.)	ต้น	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๔๑,๖๔๐
๔	นางสาวพัชรภรณ์ แก้วจันทร์	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	
๕	นางยุพินทร์ คงประสิทธิ์	ศศ.บ. (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ X ๑๒)	-	-	
๖	นายประสิทธิ์ ฝ้ายเต็ม	น.บ. (นิติศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	
๗	นางสาวสุกัญญา ชูแก้ว	วท.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐ X ๑๒)	-	-	
๘	นางจิราพร สงเอียด	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐ X ๑๒)	-	-	
๙	นางสาวปริดา ปานหวาน	บธ.บ. (การจัดการ)	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	
๑๐	นางสาวณรินดา บิลกอห์ลี	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๗๒๐ (๑๒,๕๒๐ X ๑๒)	-	๘,๗๐๐	๑๕๙,๔๒๐
๑๑	นางสาวฮ่ายยาด มุแก้ม	วท.บ. (อุตสาหกรรมและการประมง)	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๔,๕๒๐ (๑๑,๒๑๐ X ๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๕๘,๕๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๒	นายถาวร ชูประดิษฐ์	ปวส. (เครื่องกล)	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๑,๒๐๐ (๑๒,๖๐๐ X ๑๒)	-	๘,๒๒๐	๑๕๙,๔๒๐
๑๓	นายไชย ดลหมั่น	ป. ๖	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๔	นายสมพร ดูกดอจันทร์	ปวส. (ช่างยนต์)	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๕	นายคะหนาน โตหระหนี	ปวส. (เทคนิคโลหะ)	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๖	นางกชกร ฉิมปลอด	ม. ๓	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๗	นายณฤพณ์ บุญไชย	ม. ๖	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๘	นางสาวพรทิพย์ ทองสร	ศศ.บ. (การท่องเที่ยว)	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๙	นางสาวสมใจ สระชนะพันธ์	ป. ๖	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๐	นางดรุณี หัสสะ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๑	กองคลัง นางวันดี วัฒนรัตน์	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
๒๒	นางนิตยา นวลมี	บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	
๒๓	นางภาวดี ช่วยพัฒน	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐ X ๑๒)	-	-	
๒๔	นางวิมล เกื้อคลัง	บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	
๒๕	นางสาวญาณิศา มีข้า	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐ X ๑๒)	-	-	
๒๖	-ว่าง-	-	-	-	-	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๗	นางอรกัญญา ชูประดิษฐ์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๗,๑๖๐ (๑๑,๔๓๐ X ๑๒)	-	๒๒,๒๖๐	๑๕๙,๔๒๐
๒๘	นางพัชรภา คงช่วย	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๐,๐๔๐ (๑๑,๖๗๐ X ๑๒)	-	๑๙,๓๘๐	๑๕๙,๔๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๙	นางสาวศิริกกุล ใจโต	บธ.บ. (การจัดการ)	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๐	นางสาวศิริกาญจน์ สมบัติมาก	ศศ.บ. (อุตสาหกรรมท่องเที่ยว)	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๑	นายกันตภณ แก้วนพรัตน์	ม.๓	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๒	กองช่าง นายวินัย หนูชู	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
๓๓	นายพงศภัก ปักชีสิงห์	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๔๐ X ๑๒)	-	-	
๓๔	-ว่าง-	-	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๓๕	-ว่าง-	-	-	-	-	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๖	นางสาวเนาวรัตน์ รุ่งเรือง	บธ.บ. (การจัดการ)	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๗,๑๖๐ (๑๑,๔๓๐ X ๑๒)	-	๒๒,๒๖๐	๑๕๙,๔๒๐
๓๗	นายสิทธิชัย พลฤษศรี	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๒๘,๔๐๐ (๑๐,๗๐๐ X ๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๕๒,๔๐๐
๓๘	นายจรัส สิทธิศักดิ์	ม. ๖	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๙	นายลิขิต พะมณี	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๔๐	นายสันติ มากนวน	ม. ๓	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๔๑	นายภักดี มั่งวงศ์	วท.บ. (เทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม)	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๔๒	นายพงษ์ศักดิ์ เกตุสาคร	ป. ๖	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๔๓	นายกิตติพงษ์ หอมตึบ	วศ.บ. (วิศวกรรมเครื่องกล)	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๔๔	นางสาวปัสสร นวลมี	ปวส. (การตลาด)	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๔๕	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม นางสาวทิพย์วิภา จินดารัตน์	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	ต้น	๓๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๗๘,๓๖๐
๔๖	นางสาวคัยริยะห์ เพ็งโอ	ศษ.บ. (ครุศาสตรอิสลาม)	๓๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐ X ๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	๑. ศพด.บ้านห้วยเนียง											
๔๗	นางสาวสุรารักษ์ เรืองพุทธ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๙๓๒๐๐๖๕	ครู	คศ.๑	๙๓๒๐๐๖๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๔๘	นางยารอน๊ะ หมัดอ่าดัม	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๙๓๒๐๒๑๔	ครู	คศ.๑	๙๓๒๐๒๑๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๔๙	นางสาวสุภาภรณ์ เข้าจันทร์	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๙๓๒๐๒๙๙	ครู	คศ.๑	๙๓๒๐๒๙๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	
	๒. ศพด.บ้านลอน											
๕๐	นางสายพิน คีรี	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๙๓๒๐๐๖๖	ครู	คศ.๑	๙๓๒๐๐๖๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๕๑	นางวันเพ็ญ ทองจินดา	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๙๓๒๐๒๑๓	ครู	คศ.๑	๙๓๒๐๒๑๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๕๒	นางมะลิยาม หนูโสีะ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๙๓๒๐๓๐๐	ครู	คศ.๑	๙๓๒๐๓๐๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	
	๓. ศคม.ลำธาร											
๕๓	นางสาวฉัตรชนก มงคล	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๙๓๒๐๐๖๗	ครู	คศ.๑	๙๓๒๐๐๖๗	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๕๔	นางอัสสะหะนี หวังอาลี	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๙๓๒๐๒๑๕	ครู	คศ.๑	๙๓๒๐๒๑๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๕๕	นายสมศักดิ์ ชูเหละ	วท.บ. (วิทยาศาสตร์การกีฬา)	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๕๖	นางสาวสุภาณูญา ยูสะ	ม. ๓	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๕๗	นางสาวมยุรี สวงาม	ป. ๖	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๕๘	นางสาวโสภา หมานแสง	ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๕๙	นางสาวขวัญฤดี ชูสิงห์	ม. ๖	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
	๑. ศพด.บ้านห้วยเนียง											
๖๐	นางอะฮ์มีะ หมัดอ่าดัม	ม. ๖	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
๖๑	นางสาวมะลิซ้อน ใหม่ทอง	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๖๒	นางสาวอาริสา ขุนทอง	ค.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
	๒. ศพด.บ้านลอน											
๖๓	นายสมมาตร สุขสวัสดิ์	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
๖๔	นางหมิ่นะ เบ็ญตาหลี	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
๖๕	นางสาวนิรัตน์ดา นาคจันทร์	ม. ๖	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
	๓. ศคม.ลำธาร											
๖๖	นางสาววิชชุดา ช่วยพิชัย	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
๖๗	นางอุไร ขุนทอง	บธ.บ. (การเงินและการธนาคาร)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักจะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่มี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งการพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก จะตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น เช่น

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์และแนวความคิด สำหรับนำมาปฏิบัติงาน

๕. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๖. ส่งเสริมสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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