



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก
อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร เสร็จเรียบร้อยแล้ว นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวด ๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอมร แก้วจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก

คำนำ

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

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	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๕๒

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำ แผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดย เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การ บริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็น แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้จัดทำ และกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณ งานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่ เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับ ล่าสุด และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

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 ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารยุทธศาสตร์ และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพัทลุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่

ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยในหลักการแล้ว 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 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง : Driver เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่ และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก 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 การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบุคคลในอบต. ก และงานบุคคลในอบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสั๊กมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการทั้ง ๘ วิธีนั้น จะทำให้การพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีเหตุมีผลมากยิ่งขึ้น เช่น หากวิเคราะห์จากยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรแล้วพบว่างานในหน่วยงานหนึ่งมีความสำคัญมาก และการเก็บข้อมูลจากกระบวนการทำงานและเวลา (FTE) ก็พบว่างานนี้เป็นงานที่ใช้เวลามาก นอกจากนั้นการเก็บผลงานที่ผ่านมา (Driver) ก็พบว่ามีผลงานจำนวนมากเกิดขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับอดีตที่ผ่านมา ถ้ากรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่ต้องการอัตรากำลังเพิ่ม เป็นต้น

อย่างไรก็ดี การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบ และมีความคงเส้นคงวามากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย (Supply Pressure) แล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน (PTE) ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลของการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- 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 ตำบลแม่ขี อำเภอตะโหมด และตำบลป่าบอน อำเภอป่าบอน

ทิศตะวันออก จด ตำบลท่ามะเตือ 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 เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง 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 การ

วางแผนด้านผังเมือง 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 แต่การให้บริการอินเทอร์เน็ตฟรียังไม่สามารถให้บริการได้ทั่วถึงทุกพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวกทั่วถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๒. ก่อสร้างท่อเหลี่ยม วางท่อระบายน้ำ และขุดลอก คู คลอง ระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมซ้ำ

๓. ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๔. เปิดบริการอินเทอร์เน็ตให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ได้จัดระบบอินเทอร์เน็ตบริการฟรีที่สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ในด้านเศรษฐกิจนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ อาชีพอื่น เช่น ค้าขาย ธุรกิจรับเหมา ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ถือเป็นส่วนน้อยเมื่อเทียบกับการทำสวนยางพารา เมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักยังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจ ราคาของพาราตกต่ำ 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 เป็นทั้งสังคมเมืองและทั้งสังคมชนบท เป็นสังคมด้านการค้าขาย และด้านเกษตรอาศัยแรงงานคน แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนก็ยังไม่ใช่สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาสวัสดิการของผู้สูงอายุ / ผู้พิการ / ผู้ด้อยโอกาส
๒. ปัญหาสถานที่สำหรับการเล่นกีฬา นันทนาการ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๓. ปัญหาด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย ถูกเลือนหายจากเยาวชน
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 โดยการศึกษาและนันทนาการ การเสริมสร้างความรักความเข้าใจในครอบครัว
๔. จัดเจ้าหน้าที่ออกตรวจในพื้นที่ เพื่อดูแลความสงบเรียบร้อยของหมู่บ้าน และไม่ให้มีการมั่วสุมของกลุ่มวัยรุ่น ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหาเสพติด

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร ถือเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่น ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหาด้านต่างๆ ได้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร
๒. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง
๓. ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก บางครั้งมีความล่าช้าในการให้บริการ
๔. การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงในส่วนของการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน
๕. สถานที่ปฏิบัติงานมีความคับแคบ

ความต้องการของประชาชน

๑. สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การบริหาร และสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักจัดขึ้น

๒. ผู้บริหาร บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ได้รับการพัฒนาซึ่งสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว

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

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวม ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ถือว่าไม่แตกต่างจากสภาพทั่วไปไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศ สภาพพื้นที่แหล่งน้ำถือว่ามีความใกล้เคียงกันมาก ด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมถือว่าเป็นปัญหาสำคัญ เช่น ปัญหาขยะ คุ้ระบายน้ำ และปัญหาด้านการปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตพื้นที่ เพื่อให้เกิดความสวยงามและเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ

สภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

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

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๑. การให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ ไม่ทั่วถึง
๒. มีการแพร่ระบาดของเชื้อโรคชนิดใหม่ ไวรัสโคโรนา (โควิด-๑๙) ที่ไม่สามารถควบคุมได้

อย่างรวดเร็ว

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. 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. ส่งเสริมและสนับสนุนการให้การศึกษาคู่ของเยาวชน
๕. จัดให้มีสถานที่ด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ห้องสมุด ที่อ่านหนังสือหมู่บ้าน
๖. การจัดกิจกรรมด้านขนบธรรมเนียมประเพณีของทุกศาสนาอย่างเท่าเทียมกัน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหา โดยเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

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

เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชนและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์กร

ทั้งนี้ การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักว่า จะต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใดจึง จะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ 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	การพัฒนาปรับปรุงบริการ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน	- ขยายเขตพร้อมปรับปรุงระบบไฟฟ้าและประปา - ก่อสร้างถนน คสล. /ถนนลาดยาง - ปรับปรุงถนนในเขตอบต. - ก่อสร้างคูระบายน้ำในเขตอบต. - ขุดลอกคู คลองระบายน้ำในเขตอบต.	กองช่าง - นักบริหารงานช่าง - นายช่างโยธา - เจ้าพนักงานประปา - คนงานทั่วไป
๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนา พื้นที่ตามระเบียบผังเมือง และถูกต้องตามกฎหมายหลัก วิศวกรรมจราจร	ประชาชนร่วมกันปรับปรุงภูมิ ทัศน์ภายในเขตชุมชนให้มีสภาพดี ขึ้น	การพัฒนาภูมิทัศน์ การจัดทำ ผังเมืองให้สอดคล้องกับการ พัฒนาเมืองน่าอยู่	- ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขต อบต. - จัดการจราจร - ขุดลอกและปรับปรุงภูมิทัศน์ - ชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน - ปรับปรุงสถานที่สนับใจในท้องถิ่น	กองช่าง - นักบริหารงานช่าง - นายช่างโยธา - คนงานทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การท่องเที่ยวและการกีฬา

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๑. เพื่อพัฒนาทางด้านการศึกษามีประชากรที่มีโอกาสได้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ	พัฒนาการด้านการเรียนรู้ของประชาชนมีพื้นฐานในระดับผู้ใฝ่เรียนรู้ ส่งเสริมให้สถานศึกษาที่อ่านหนังสือในชุมชน	การพัฒนากระบวนการทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบตามอัธยาศัย	- ประชุมผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ประชาสัมพันธ์การรับเด็ก - ทัดสินศึกษาเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา - อบรมเสริม สร้างความรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ/ทั่วไป) - คนงานทั่วไป
๒. เพื่อพัฒนาการเตรียมเด็กก่อนวัยเรียนให้มีความรู้และทักษะที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน	เด็กมีพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาในลักษณะสมดุล	การส่งเสริมผู้เรียนสู่ความเต็มใจ	- อบรมเด็กและเยาวชน - ฝึกสอนด้านกีฬาสำหรับเด็ก	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ/ทั่วไป) - คนงานทั่วไป

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๓. เพื่อพัฒนาทางด้านการศึกษาศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ	ให้คนออกกระบวนมีพัฒนาการด้านการเรียนรู้	การส่งเสริมสนับสนุนอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง	- ติดตั้ง WIFI ให้กับพื้นที่ในเขต อบต.	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - คนงานทั่วไป
๔. ต้องการให้ศาสนิกชนได้ศึกษาศาสนาในศาสนาที่นับถือ	สนับสนุนการสอบธรรมศึกษาทุกศาสนา	การสนับสนุนกิจกรรมศาสนศึกษา การปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา และพัฒนาศาสนสถาน	- จัดกิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนา - สนับสนุนส่งเสริมประเพณีทางศาสนาอิสลาม - สนับสนุนการสอนศาสนาอิสลามในมัสยิด	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - คนงานทั่วไป
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและศิลปการแสดงท้องถิ่น	มีการสนับสนุนส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและจัดให้มีการแสดงมโนราห์ หนึ่งตะลุง	การสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น	- จัดงานวันสำคัญทางวัฒนธรรมและประเพณี - ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น - ส่งเสริมวัฒนธรรม ๒ ศาสนา - ส่งเสริมจัดกิจกรรมภายในศูนย์เยาวชน - สนับสนุนสภาวัฒนธรรมอำเภอบางแก้ว	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - คนงานทั่วไป

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๖. ส่งเสริมกีฬาเพื่อออกกำลังกายและการแข่งขันและสถานที่ออกกำลังกาย	ให้มีลานกีฬาเพื่อออกกำลังกายและจัดให้มีการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ	การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมแข่งขันกีฬา กลุ่ม ชมรม กีฬาต่าง ๆ	- ส่งนักกีฬาแข่งขันกีฬานักเรียน นักศึกษาเยาวชนและประชาชน - แข่งขันกีฬาประชาชน และหน่วยงาน - แข่งขันกีฬาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสถานสัมพันธ์ในครอบครัว - สนับสนุนชมรมกีฬาต่าง ๆ	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - คนงานทั่วไป
๗. ส่งเสริมกีฬาเพื่อออกกำลังกายและการแข่งขันและสถานที่ออกกำลังกาย	ให้มีลานกีฬาเพื่อออกกำลังกายและจัดให้มีการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ	การส่งเสริมให้มีส่วนร่วม	- ก่อสร้างสนามกีฬา - จัดทำอุปกรณ์ออกกำลังกาย	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - คนงานทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาขีดความสามารถด้านการเกษตร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย	ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการส่งเสริม การฝึกอบรมการประกอบอาชีพและขยายผลตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง	การเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับพื้นที่	- ถ่ายทอดความรู้การเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - คนงานทั่วไป
		การส่งเสริมด้านอาชีพ	- ส่งเสริมอาชีพเพิ่มรายได้ - ฝึกอบรมอาชีพให้กับเด็กเยาวชนและประชาชนในเขต อบต. - สนับสนุนกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนในเขตอบต.	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนที่ยั่งยืน	กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็งขึ้น	การส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	- เศรษฐกิจพอเพียง - ปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - คนงานทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและประชาชนอยู่ดีมีสุข

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย	ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการส่งเสริม การฝึกอบรมการประกอบอาชีพและขยายผลตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง	การเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับพื้นที่	- ถ่ายทอดความรู้การเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - คนงานทั่วไป
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย	ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการส่งเสริมการฝึกอบรมการประกอบอาชีพและขยายผลตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง	การส่งเสริมด้านอาชีพ	- ส่งเสริมอาชีพเพิ่มรายได้ - ฝึกอบรมอาชีพให้กับเด็กเยาวชนและประชาชนในเขต อบต. - สนับสนุนกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนในเขต อบต.	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - คนงานทั่วไป
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนที่ยั่งยืน	กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็งขึ้น	การส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	- เศรษฐกิจพอเพียง - ปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - คนงานทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและประชาชนอยู่ดีมีสุข

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาพตนเองและชุมชน	๑. ดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนทุกกลุ่มอายุ	การเสริมสร้างสุขภาพของประชาชนทุกกลุ่มอายุ	- สนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพ - อุทิศทุนสาธารณสุขมูลฐานชุมชน	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการสาธารณสุข - คนงานทั่วไป
	๒. ประชาชนได้รับการบริการด้านสุขภาพ	๑. การดำเนินงานด้านสุขภาพอนามัยและการจัดการสุขภาพภาคประชาชนและยกระดับงานด้านการจัดการสุขภาพชุมชนแบบองค์รวม ๒. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมเครือข่ายบริการสาธารณสุข อปพร. อสม. มุสลิม และองค์กรเอกชน	- สาธารณสุขเคลื่อนที่ - เยี่ยมมารดาหลังคลอดและทารกแรกเกิด - ห่วงใยสุขภาพผู้ป่วยโรคเรื้อรัง - สนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐานของอสม. - ฝึกอบรม ศักยภาพงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์อาสาสมัครสาธารณสุข	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการสาธารณสุข - คนงานทั่วไป
๒. พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและยกระดับเป็นศูนย์เด็กปลอดภัยโรค	ส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มาตรฐาน	การควบคุมป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อที่เป็นอันตราย	ป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อ และโรคอุบัติใหม่เฝ้าระวังภาวะโภชนาการเด็ก ๐-๕ ปี	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการสาธารณสุข - คนงานทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาคนสังคมที่มีคุณภาพ ควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและทรัพยากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๑. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๑. สร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะของคนในชุมชน	การสร้างคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวินัย และจิตสาธารณะของคนในชุมชน	- โครงการอบรมศีลธรรมและจริยธรรมแก่เด็กเยาวชน และประชาชน - โครงการสวนมนต์เฉลิมพระเกียรติ - โครงการปั่นจักรยานเพื่อสุขภาพ - โครงการประกวดกิจกรรม	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นิติกร กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - คนงานทั่วไป
	๒. ประชาชนได้รับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และอยู่ดีมีสุข	การพัฒนาองค์ความรู้สู่ชุมชน สร้างชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้	- โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษา คณะกรรมการชุมชนและประชาชน - ประชุมคณะกรรมการชุมชน	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าหน้าที่งานธุรการ
	๓. ประชาชนได้รับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และอยู่ดีมีสุข	การพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับทิศทางการสร้างสุขภาวะแบบองค์รวมและการสร้างสังคมอยู่ดีมีสุข	- สืบ นาคะเสถียร - พัฒนาศักยภาพกลุ่มสตรี - สถานสายใยรักแห่งครอบครัว - เสริมสร้างสุขภาวะชุมชนและการอยู่ดีมีสุข	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นิติกร - นักพัฒนาชุมชน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
			- การดำเนินงานรณรงค์และป้องกันยาเสพติด - รณรงค์ลดอุบัติเหตุทางถนนปีใหม่และวันสงกรานต์ - ขับขี่ปลอดภัย - ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - บ้านเกิดท้องไร่ - สหภาพกองทุนสวัสดิการชุมชน	
๒. เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการดูแล	ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการช่วยเหลือจากอบต. โดยการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ	๑. ส่งเสริมและจัดทำแผนแม่บทชุมชน และแผนปฏิบัติการชุมชน การรวมกลุ่มของสังคมองค์กรชุมชน ๒. การพัฒนาทักษะและจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์รวมทั้งจัดสวัสดิการที่จำเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ	- ประชุมประชาชนจัดทำแผนชุมชน	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - คนงานทั่วไป
			- เสริมสร้างคุณภาพชีวิตเด็กเยาวชนและครอบครัว - พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ - ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - สภาเด็กและเยาวชน	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๑. เพื่อให้การจัดการสิ่งแวดล้อม ชะลอผลกระทบ สิ่งแวดล้อม ชุมชนอย่างยั่งยืน เป็นระบบชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	มีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ชะลอผลกระทบ สิ่งแวดล้อม ชุมชนอย่างยั่งยืน เป็นระบบชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	๑. การจัดการขยะแบบมีส่วนร่วม	- เสริมสร้างสมรรถนะในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายจากชุมชน	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการสาธารณสุข - คนงานทั่วไป
		๒. การรณรงค์ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกสาธารณะการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- รณรงค์ประชาสัมพันธ์การบริหารจัดการขยะในพื้นที่ - การจัดการขยะในครัวเรือนและหมู่บ้าน - ค่ายเยาวชนรักษ์สิ่งแวดล้อม - ธนาคารวัสดุรีไซเคิล	
		๓. การเฝ้าระวังและการพัฒนาแหล่งน้ำ	- อ. ส. ม. ค. ร. อ. น. ร. ก. ช. ทรัพยากรธรรมชาติ - เฝ้าระวังและพัฒนาแหล่งน้ำในชุมชน (ควบคุมคุณภาพน้ำ) - รณรงค์ประชาสัมพันธ์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักจัดการงานทั่วไป - คนงานทั่วไป

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๒. เพื่ออนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งน้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติ อื่น ๆ	ทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งน้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติ อื่น ๆ คงความสมบูรณ์	การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสงวนที่ดินเป็นพื้นที่สีเขียว	- ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ พักผ่อนในพื้นที่ - ปรับปรุงสนามเด็กเล่น - ปลูกบำรุงรักษาต้นไม้ใน ชุมชน	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักจัดการงานทั่วไป - คนงานทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๑. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง	ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง	๑. การมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารและการเมืองระบอบประชาธิปไตย	- จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาประชาธิปไตย - ปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ - ค่าใช้จ่ายสำหรับการเลือกตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - ตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งกำหนด	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงานทั่วไป
		๒. การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาติดตามตรวจสอบการทำงานของอบต.	- อบต. ประชาชน - ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
		๓. การประสานงานเพื่อสร้างเครือข่ายการทำงาน	- สันนิบาตศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารการสื่อสารหรือการจ้างของหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น	กองคลัง - นักวิชาการพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๒. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับเพื่อการแก้ไข ปัญหาของประชาชนและการ ให้บริการที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของ บุคลากรทุกระดับเพื่อเสริมสร้าง การแก้ไขปัญหของประชาชน ตลอดจนการให้บริการที่มี ประสิทธิภาพ	๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติงาน รวมถึงการให้บริการ ที่มีประสิทธิภาพ	- พัฒนาบุคลากร จัดฝึกอบรม ตามประมวลคุณธรรม จริยธรรม - การวางระบบควบคุมภายใน	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นิติกร - คนงานทั่วไป
		๒. มีการพัฒนาระบบ สารสนเทศ	- ประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน ของอบต. - การบันทึกข้อมูลในระบบ อินเทอร์เน็ตผ่านทางเว็บไซต์	สำนักงานปลัดอบต./กองคลัง/ กองช่าง/กองการศึกษา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานการคลัง - นักบริหารงานช่าง - นักบริหารงานการศึกษา - เจ้าหน้าที่งานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คนงานทั่วไป

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๓. เพื่อบริหารจัดการภายในองค์กรบริหารส่วนตำบล และพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่ใช้ในการให้บริการ	เพื่อบริหารจัดการภายในองค์กรบริหารส่วนตำบล และพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่ใช้ในการให้บริการ	๑. มีเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและให้บริการของประชาชนอย่างเพียงพอ	จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริหารจัดการให้ครบครัน เพื่อให้บริหารแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ	สำนักงานปลัดอบต./กองคลัง/ กองช่าง/กองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานการคลัง - นักบริหารงานช่าง - นักบริหารงานการศึกษา
		๒. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประหยัดโปร่งใส และเป็นธรรม	ปรับปรุงแผนพัฒนาที่ภาษาเขียนและทรัพย์สิน - ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของอบต. - การจัดซื้อจัดจ้าง - การเงินและบัญชี - ทะเบียนครุภัณฑ์และพัสดุ - สนับสนุนศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารการซื้อหรือการจ้างของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น	กองคลัง - นักบริหารงานการคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการพัสดุ - เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี - เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อื่น - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - คนงานทั่วไป

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก กำหนดภารกิจตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนา พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไข เพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก

จากการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาแล้วนั้น สามารถ วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยกำหนดแบ่งภารกิจออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (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
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย
และสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น
- (๕) การส่งเสริมการกีฬา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้
ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
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 โดยศึกษาเพิ่มเติม พร้อมทั้งสร้างกติกามารยาทให้ถูกต้องสอดคล้องกับระเบียบกฎหมายอยู่ตลอดเวลา จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่าง ๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีงบประมาณในระดับหนึ่งของแต่ละปีเพื่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) สามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎกติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

๒. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 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 ด้านการวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือ ยังขาดความชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้

๓. บุคลากรยังขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

๔. การมีภาระด้านครอบครัว และภาระหนี้สินทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลัง

๕. ยังขาดการนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้ และใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เครื่องใช้สำนักงานใหม่ ๆ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าในด้านการบริหาร ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการบริการประชาชน

๖. การจัดเก็บรายได้ขององค์กรเพื่อนำมาใช้สำหรับงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการลงทุนในกิจการใหญ่ ๆ

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 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. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. การส่งเสริมการศึกษา
๕. การกำจัดขยะมูลฝอย

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

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

โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๗๐ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากใน กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบกับบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของ กองคลัง กองช่าง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป สำหรับกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ได้ขอ ปรับปรุงยุบเลิกบางตำแหน่งเพื่อแก้ปัญหาจำนวนครู และจำนวนเด็กนักเรียนให้มีความเหมาะสม ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายอื่นที่ เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

การกำหนดตำแหน่งให้ตรงกับภารกิจในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะ รองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และพิจารณาเห็นว่าภารกิจมีปริมาณงานมากพอที่จะตั้งเป็นส่วนต่อไป

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. 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	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๕ งานกิจการสภาอบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ <u>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด <u>๑.๗ งานสวัสดิการสังคม</u> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <u>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์	<u>๑.๕ งานกิจการสภาอบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ <u>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด <u>๑.๗ งานสวัสดิการสังคม</u> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <u>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์	
๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานขุดลอกก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานขุดลอกก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - บริหารทั่วไป	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - บริหารทั่วไป	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

๑. สำนักงานปลัดอบต.

จำนวนตำแหน่งปัจจุบัน

๑. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๐	ตำแหน่ง ๑๐	อัตรา
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๓	ตำแหน่ง ๓	อัตรา
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑	ตำแหน่ง ๘	อัตรา

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

กำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับปรุงยุบเลิก ดังนี้

ได้ดำเนินการวิเคราะห์จากปริมาณงานและอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันแล้วปรากฏว่า จำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพียงพอกับปริมาณงาน มีความเหมาะสมกับลักษณะงานในปัจจุบันแล้วจึงไม่มีการปรับแก้ตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือยุบเลิกตำแหน่ง

๒. กองคลัง

จำนวนตำแหน่งปัจจุบัน

จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา

จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)
	พนักงานส่วนตำบล		
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑
๓.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑
๔.	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑
๕.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง. / ชง.	๑
๖.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑
	พนักงานจ้างทั่วไป		
๙.	คนงานทั่วไป		๓

กำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับปรุงยูนิต

ได้ดำเนินการวิเคราะห์จากปริมาณงานและอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบันแล้วปรากฏว่ายังมีภารกิจงานการจัดเก็บเงินรายได้ประเภทค่าน้ำประปา การจดมาตรน้ำประปา ซึ่งจำนวนผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ดังนี้

ตำแหน่งเพิ่มเติม

จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง

จำนวนตำแหน่งปัจจุบัน

จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๗ อัตรา

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

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
๗.	คนงานทั่วไป		๗

กำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับปรุงยุบเลิก ดังนี้

ได้ดำเนินการวิเคราะห์จากปริมาณงานและอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันแล้วปรากฏว่า ยังคงมีภารกิจเกี่ยวกับงานออกแบบและควบคุมอาคาร จำนวนคนไม่เพียงพอกับปริมาณงานและความเหมาะสมของลักษณะงาน จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ดังนี้

ตำแหน่งเพิ่มเติม

- วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จำนวนตำแหน่งปัจจุบัน

๑. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒	ตำแหน่ง ๒	อัตรา
๒. พนักงานครู	จำนวน ๑	ตำแหน่ง ๘	อัตรา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑	ตำแหน่ง ๔	อัตรา
๔. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒	ตำแหน่ง ๑๐	อัตรา

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (อัตรา)
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>		
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑
๒.	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
๓.	คนงานทั่วไป		๕
	<u>๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเนียง</u>		
	<u>พนักงานครู</u>		
๔.	ครู	อันดับ คศ.๒	๒
๕.	ครู	อันดับ คศ.๑	๑
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
๖.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
๗.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๓

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

กำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับปรุงย่อยเล็ก ดังนี้

ได้ดำเนินการวิเคราะห์จากปริมาณงานและอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันแล้วปรากฏว่า ปัจจุบันจำนวนครู กับจำนวนเด็กนักเรียนยังไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดสัดส่วน คือ ๑:๑๐ จึงดำเนินการกำหนดเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่ง

๑. ตำแหน่งเพิ่มเติม

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเนียง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่งปรับปรุงยบเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเนียง

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลอน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดอบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดอบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดอบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	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	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (ต่อ)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	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	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
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	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๖๕๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๖๕๖	
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลอน								
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	
๓. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์มีสยิตล้าธารี								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๖๙	๗๐	๗๐	๗๐	+๑	-	-	

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก นำผลวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้าง ด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายต่อการบริหารส่วนตำบลโคกสัก จะต้องจ่ายด้านบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และทั้งประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีตามกฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔		๒๕๖๕
๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๗๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๔๘๕,๐๐๐	๕๐๑,๔๔๐	๕๒๖,๕๖๐	(๓๗,๘๘๐)	
๒	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๖,๒๘๐	๓๙๙,๗๒๐	๔๐๙,๙๒๐	(๓๐,๒๒๐)	
๓	สำนักงานปลัดอบต.																	
๔		หน.สป. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๕		นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๖๑,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๖,๕๖๐	(๒๕,๕๖๐)
๕		นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๖,๒๘๐	๔๒๙,๒๘๐	๔๔๖,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๖		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๗		นักนิเทศ	ปก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๘๐	๒๕๔,๘๐๐	(๒๑,๕๘๐)
๘		นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๕,๗๖๐	๓๔๐,๙๒๐	(๒๓,๔๗๐)
๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๒๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๗,๔๔๐	๓๐๙,๐๘๐	(๒๐,๓๔๐)	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๒๒๒,๒๘๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๗,๖๔๐	(๑๗,๖๔๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๙,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๘๓,๒๘๐	๑๙๐,๔๐๐	(๑๔,๑๒๐)	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๐๘๐	(๑๒,๕๐๐)	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๗๐,๒๘๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๐๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๘๓,๒๘๐	๑๙๑,๖๔๐	(๑๔,๑๘๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๔	คนงานทั่วไป		๘	๘	๘๖๔,๐๐๐	๐	๘	๘	-	-	๐	๐	๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๓๓	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)	
๓๔	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๒๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๐,๒๐๐	๓๕๓,๑๖๐	๓๖๖,๔๘๐	(๒๖,๙๘๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๕	คนงานทั่วไป		๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
	๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเมียง																			
๓๖	ครู		๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒	๑	-	-	๒	๒	๒	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)		๓	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	งบท้องถิ่น
	๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลอน																			
๓๙	ครู		๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓๘๐)		๒	๑	๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๙,๓๖๐	๑๔,๒๘๐	๑๔,๔๔๐	๑๔,๔๔๐	ส่วนเกินท้องถิ่น
	๓. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์มีสียลาร																			
๔๑	ครู		๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑,๙๘๐)		๑	๑	๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๓๐,๒๔๐	๓๖,๙๖๐	๔๓,๙๒๐	๔๓,๙๒๐	ส่วนเกินท้องถิ่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราากำลังคนเพิ่ม/ลด			การระคำใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			คำใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์มีสัณฐาน (ต่อ)																			
๔๓	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๗๗๖,๕๒๐	๓๓๐,๙๖๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	งบท้องถิ่น
(๕)	รวม		๗๒	๖๕	๑๑,๒๙๐,๕๖๐		๗๐	๗๐	๗๐	+๑	-	-	๓๓๐,๙๖๐	๓๓๐,๙๖๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๕,๘๘๙	๒๕,๘๘๙	๒๕,๘๘๙	

หมายเหตุ - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๕๑,๗๐๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๕๔,๒๘๕,๐๐๐ บาท = (๕๑,๗๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๕๑,๗๐๐,๐๐๐ = ๕๔,๒๘๕,๐๐๐

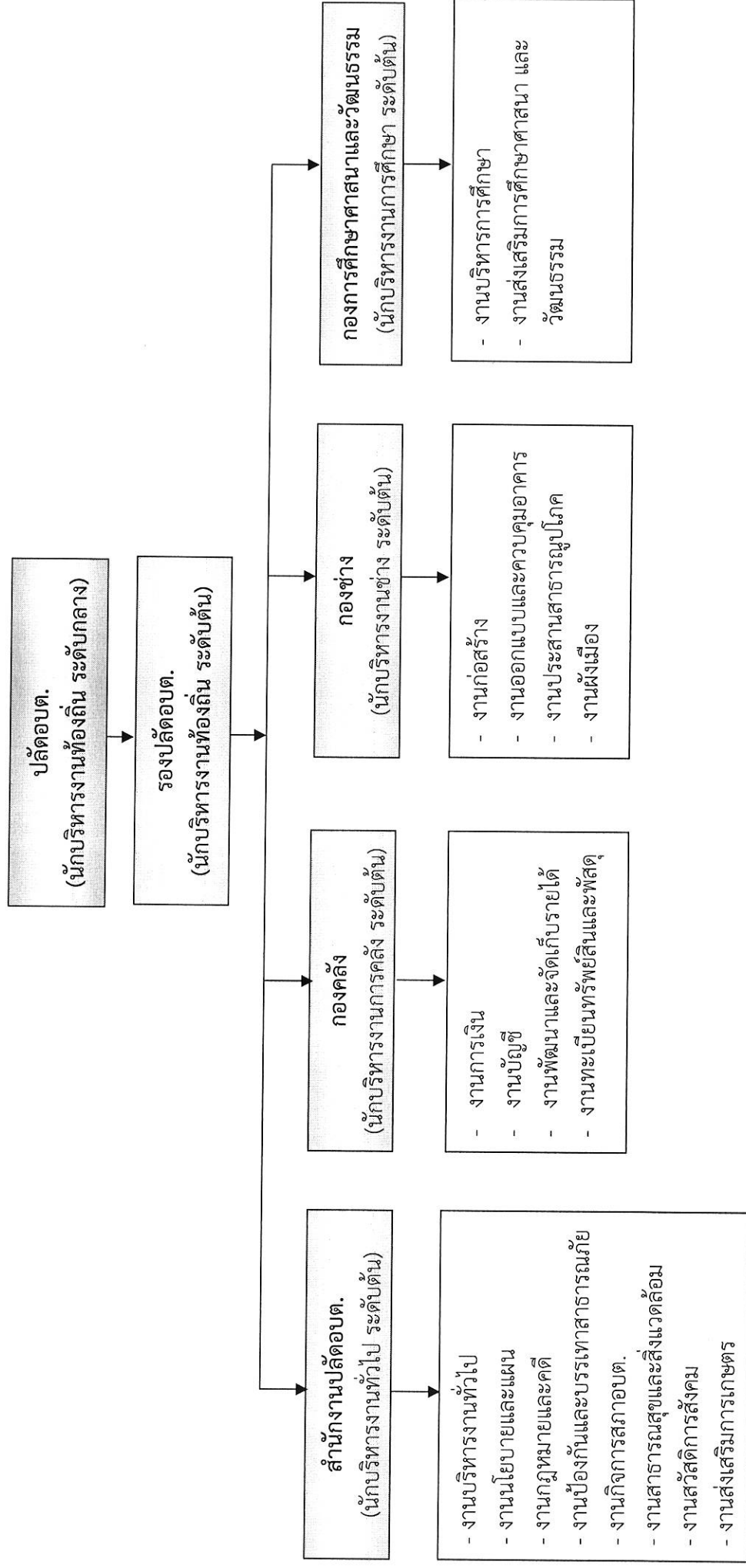
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๕๖,๙๙๙,๒๕๐ บาท = (๕๔,๒๘๕,๐๐๐ X ๕%) + ๕๔,๒๘๕,๐๐๐ = ๕๖,๙๙๙,๒๕๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕๙,๘๘๙,๒๕๐ บาท = (๕๖,๙๙๙,๒๕๐ X ๕%) + ๕๖,๙๙๙,๒๕๐ = ๕๙,๘๘๙,๒๕๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		ตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม ๑	
๑	นายวิเชษฐ์ สุวัฒน์	ร.บ.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๔๗๘,๕๖๐ (๓๕,๘๘๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๖๔๖,๕๖๐
๒	นางสาววิภากร เพ็ญโอ	ร.บ.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๗,๒๐๐ (๖๐๐ x ๑๒)	๔๑๑,๘๔๐
	สำนักงานปลัดอบต.											
๓	นางสาวสุวรรณ อินทร์ต้น ณ นคร	บ.ช.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต.)	ต้น	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต.)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
๔	นางอุไร ช่วยจิตร	ร.บ.ม. (การบริหารทั่วไป)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๕	นางสาวพัชรภรณ์ แก้วจันทร์	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๖	นางยุพินทร์ คงประสิทธิ์	ศ.บ.บ. (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๗	นายศิริพงษ์ แก้วสวัสดิ์	น.ม. (บริหารงานยุติธรรม)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๘	นางสาวสุกัญญา ชูแก้ว	ว.ท.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๙	นางจิราพร สงเอียด	ร.บ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๑๐	นางสาวปรีดา ปานพวน	บ.บ. (การจัดการ)	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๒๒๒,๒๘๐ (๑๗,๖๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๑	นางสาวอุรินดา บิลกอสถ์	บ.บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๙,๓๒๐ (๑๔,๑๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๙,๓๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๒	นางดรณี หัตตะ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๓	นายถาวร ชูประดิษฐ์	ปวส. (เครื่องกล)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๐,๒๘๐ (๑๔,๑๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๐,๒๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๔	กองคลัง		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๘๖,๐๐๐	-	-	จำนวน ๘ คน
๑๕	นางวันดี วัฒนรัตน์	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๑๖	นางนิตยา นวลมี	บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๑๗	นางภาวดี ช่วยพัฒน์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๑๘	นางวิมล เกื้อคลัง	บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๑๙			๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่าตอบแทนเงิน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๐	นางสาสุณิสา แก้วรุ่ง	บธ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๙๘,๘๔๐ (๑๖,๕๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๘,๘๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๑	นางอรกัญญา ชูประดิษฐ์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๔,๔๔๐ (๑๒,๘๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๔,๔๔๐
๒๒	นางพัชรภา คงช่วย	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๗,๖๘๐ (๑๓,๑๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๗,๖๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๓			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๔๓๒,๐๐๐	-	-	จำนวน ๔ คน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองช่าง											
๒๔	นายวิชัย หนูชู	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๒๕			-	-	-	๓๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๖	นายพงศ์ศักดิ์ ปักขิลสิงห์	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชก.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชก.	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๒๗	นายอัครเดช เรืองพรม	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชก.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชก.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๒๘			๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ป.ก./ชก.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ป.ก./ชก.	๒๔๗,๙๐๐ (๒๐,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๙	นางสาวเนาวรัตน์ รุ่งเรือง	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๔,๒๐๐ (๑๒,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๔,๒๐๐
๓๐	นายสิทธิชัย พฤกษ์ศรี	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๕๔,๓๖๐ (๑๒,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๔,๓๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๑			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๗๕๖,๐๐๐	-	-	จำนวน ๗ คน
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
๓๒	นางสาวทิพย์วิภา จินดารัตน์	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๗๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๓๓	นางสาวกัญญิระห์ เพ็งโอ	ศษ.บ. (ครุศาสตรบัณฑิต)	๓๕-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ x ๑๒)	-	๓,๘๔๐	๓๒๗,๖๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๔			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๕๔๐,๐๐๐	-	-	จำนวน ๕ คน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเนียง นางสาวสุรารักษ์ เรืองพุทธ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๒	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	-	
		ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๖	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	-	
		ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๘	ครู	คศ.๑	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๘	ครู	คศ.๑	-	-	-	-	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๘	นางสาวมะลิซ้อน ใหม่ทอง	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	
๓๙	พนักงานจ้างทั่วไป		-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๐			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-	จำนวน ๒ คน
๔๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลอน นางสาวพิน คีรี	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๓	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	-	
		ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๕	ครู	คศ.๑	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	-	
		ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๙	ครู	คศ.๑	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	-	
๔๒	นางวันเพ็ญ ทองจินดา												
๔๓	นางมะลิหยาม หนูโละ												
๔๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวนิรัตน์ดา นาคจันทร์	ศษ.บ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๔,๕๖๐	-	-	-	
									(๓๘๐x๑๒)				
๔๕	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สัณห์สารี	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๔	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	-	
		ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๗	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	-	
๔๖	นางสาววิชุดา ช่วยพิชัย	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๓,๗๖๐	-	-	-	
๔๗	พนักงานจ้างทั่วไป		-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-	จำนวน ๒ คน

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก จะตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรมตามสายงานกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาที่จัดขึ้น

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบล โคกสักเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกัน หรือจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์และแนวความคิด สำหรับนำมาปฏิบัติงาน

๕. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๖. ส่งเสริมสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย