



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก

อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๕



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ 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 ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(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 ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก
อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก	๙
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักจะดำเนินการ	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓
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

๑.๔ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ และเรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔ เกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบล กล่าวคือ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดให้ความเห็นชอบประกาศกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการแล้ว ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไปในคราว เดียวกันด้วย

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราจ้าง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ให้เหมาะสม

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

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ : Strategic objective ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร ยุทธศาสตร์ และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตราจ้าง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตราจ้างให้

ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพหุลักษณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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 พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยในหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ 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 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 องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

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

ประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน 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 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 ระบบการสื่อสารในปัจจุบันส่วนใหญ่จะใช้โทรศัพท์มือถือ และอินเทอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสาร 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 เมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักยังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจ ราคาขายพาราดตกต่ำ ดังนั้น จึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนดีขึ้นเพื่อสร้างรายได้เพิ่ม

สภาพปัญหา

๑. การขาดความรู้ ขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
๒. ขาดการรวมกลุ่มของผู้ประกอบอาชีพ
๓. ผลผลิตทางการเกษตรได้ไม่แน่นอนเนื่องจากสภาวะอากาศ
๔. ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีในการผลิต
๕. ขาดการส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณด้านการลงทุน

ความต้องการของประชาชน

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

๔.๓ ด้านสังคม

สังคมโดยรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก เป็นกึ่งสังคมเมืองและกึ่งสังคมชนบท 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 และส่งเสริมความร่วมมือกันชุมชน พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน องค์กร และกลุ่มต่าง ๆ ให้มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาท้องถิ่น เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง
๓. รณรงค์ให้ความรู้ กระตุ้นเตือนสร้างจิตสำนึกของคนในชุมชนร่วมกันในการแก้ปัญหา โดยการเล่นกีฬานันทนาการ 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 มีการส่งเสริมและสนับสนุน กลุ่มสร้างอาชีพ วิสาหกิจชุมชน ในโครงการ/กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ อย่างยั่งยืน

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวม ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ถือว่าไม่แตกต่างจากสภาพทั่วไปไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศ สภาพพื้นที่แหล่งน้ำถือว่ามีความใกล้เคียงกันมาก ด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมถือว่าเป็นปัญหาสำคัญ เช่น ปัญหาขยะ คุ้ระบายน้ำ และปัญหาด้านการปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตพื้นที่ เพื่อให้เกิดความสวยงามและเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ
๓. ปัญหาปริมาณขยะ และไม่มีสถานที่กำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
๔. การใช้ที่สาธารณประโยชน์เป็นแหล่งทำกิน
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
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. ส่งเสริมและสนับสนุนการให้การศึกษาต่อของเยาวชน
๕. จัดให้มีสถานที่ด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ห้องสมุด ที่อ่านหนังสือหมู่บ้าน
๖. การจัดกิจกรรมด้านขนบธรรมเนียมประเพณีของทุกศาสนาอย่างเท่าเทียมกัน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการ พัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหา โดยเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบ

แนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจทางยุทธศาสตร์การพัฒน่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ซึ่งได้กำหนดขึ้นจากการวิเคราะห์สภาพการณ์ที่เป็นปัจจัยเชิงนโยบาย ความต้องการของประชาชน ภารกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และที่ควรจะเป็นในอนาคต โดยการวิเคราะห์ความสำคัญต่อภารกิจ ความเร่งด่วนของปัญหา ผลกระทบต่อประชาชน ผู้รับบริการ ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และความเชื่อมโยงกับนโยบายในระดับต่าง ๆ ดังนั้นทิศทางการบริหารจัดการจึงเป็นการใช้จุดแข็ง และศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค การพัฒนาการศึกษา การพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์กร เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์กร

ทั้งนี้ การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักว่า จะต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใดจึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้สอดคล้องตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจที่ได้กำหนดในตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๑. เพื่อพัฒนาบำรุงรักษา เส้นทางคมนาคมระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปโภค และงาน ก่อสร้างต่าง ๆ ที่ได้ มาตรฐาน	เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน และปลอดภัยในการสัญจรไปมา	การพัฒนาปรับปรุงบริการ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน	- ขยายเขตพร้อมปรับปรุงระบบไฟฟ้าและประปา - ก่อสร้างถนน คสล. /ถนนลาดยาง - ปรับปรุงถนนในเขต อบต. - ก่อสร้างคูระบายน้ำในเขต อบต. - ขุดลอกคู คลองระบายน้ำในเขต อบต.	กองช่าง - นักบริหารงานช่าง - นายช่างโยธา - เจ้าพนักงานประปา - คนงานทั่วไป
๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนา พื้นที่ตามระเบียบผังเมือง และถูกต้องตามหลัก วิศวกรรมจราจร	ประชาชนร่วมกันปรับปรุงภูมิ ทัศน์ภายในเขตชุมชนให้มีสภาพดี ขึ้น	การพัฒนาภูมิทัศน์ การจัดทำ ผังเมืองให้สอดคล้องกับการ พัฒนาเมืองอย่าง ยั่งยืน	- ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขต อบต. - จัดการจราจร - ขุดลอกและปรับปรุงภูมิทัศน์ - ชุมชนนำอยู่อย่างยั่งยืน - ปรับปรุงสถานที่สาธารณะในท้องถิ่น	กองช่าง - นักบริหารงานช่าง - นายช่างโยธา - คนงานทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การท่องเที่ยวและการกีฬา

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๑. เพื่อพัฒนาทางด้านการศึกษาระดับประถมศึกษาของประชาชนในท้องถิ่นและโอกาสได้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ	พัฒนาการด้านการเรียนรู้ของประชาชนมีพื้นฐานในระดับที่รู้ไม่เรียน ส่งเสริมให้สถานศึกษาที่อ่านหนังสือในชุมชน	การพัฒนากระบวนการทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบตามอัธยาศัย	- ประชุมผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ประชาสัมพันธ์การรับเด็ก - ทำหนังสือเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา - อบรมเสริม สร้างความรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ/ทั่วไป) - คนงานทั่วไป
๒. เพื่อพัฒนาการเตรียมเด็กก่อนวัยเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน	เด็กมีพัฒนาการทางกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาในลักษณะสมดุล	การส่งเสริมผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ	- อบรมเด็กและเยาวชน - ฝึกสอนด้านกีฬาสำหรับเด็ก	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ/ทั่วไป) - คนงานทั่วไป

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๓. เพื่อพัฒนาทางด้าน การศึกษาของประชาชนมี โอกาสได้เรียนรู้ทั้งในและนอก ระบบ	ให้คนออกกระบวนพัฒนาการ ด้านการเรียนรู้	การส่งเสริมสนับสนุน อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง	- ติดตั้ง WIFI ให้กับพื้นที่ใน เขต อบต.	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - คนงานทั่วไป
๔. ต้องการให้ศาสนิกชนได้ ศึกษารักรรรมในศาสนาที่นับถือ	สนับสนุนการสอบธรรมศึกษา ทุกศาสนา	การสนับสนุนกิจกรรมศาสน ศึกษา การปฏิบัติกิจกรรมทาง ศาสนา และพัฒนาศาสนาสถาน	- จัดกิจกรรมวันสำคัญทางพุทธ ศาสนา - สนับสนุนส่งเสริมประเพณีทาง ศาสนาอิสลาม - สนับสนุนการสอนศาสนา อิสลามในมัสยิด	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - คนงานทั่วไป
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี ท้องถิ่นและศิลปะการแสดง ท้องถิ่น	มีการสนับสนุนส่งเสริมและ อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี ท้องถิ่นและจัดให้มีการแสดง มโนราห์ หนึ่งตะลุง	การสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น	- จัดงานวันสำคัญทาง วัฒนธรรมและประเพณี - ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น - ส่งเสริมวัฒนธรรม ๒ ศาสนา - ส่งเสริมจัดกิจกรรมภายใน ศูนย์เยาวชน - สนับสนุนสภาวัฒนธรรม อำเภอบางแก้ว	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - คนงานทั่วไป

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๖. ส่งเสริมกีฬาเพื่อออกกำลังกายและการเล่นกีฬาและสถานที่ออกกำลังกาย	ให้มีลานกีฬาเพื่อออกกำลังกายและจัดให้มีการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ	การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมแข่งขันกีฬา กลุ่ม ชมรม กีฬาต่าง ๆ	- ส่งนักกีฬาแข่งขันกีฬานักเรียน นักศึกษาเยาวชนและประชาชน - แข่งขันกีฬาประชาชนและหน่วยงาน - แข่งขันกีฬาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สานสัมพันธ์รักในครอบครัว - สนับสนุนชมรมกีฬาต่าง ๆ	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - คนงานทั่วไป
๗. ส่งเสริมกีฬาเพื่อออกกำลังกายและการเล่นกีฬาและสถานที่ออกกำลังกาย	ให้มีลานกีฬาเพื่อออกกำลังกายและจัดให้มีการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ	การส่งเสริมให้สมัครเล่นกีฬาในร่ม	- ก่อสร้างสนามกีฬา - จัดหาอุปกรณ์ออกกำลังกาย	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - คนงานทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาขีดความสามารถด้านการเกษตร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่าง ยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย	ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจาก การส่งเสริม การฝึกอบรมการ ประกอบอาชีพและขยายผล ตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง	การเรียนรู้และถ่ายทอด เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับพื้นที่ การส่งเสริมด้านอาชีพ	- ถ่ายทอดความรู้การเกษตร ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง - ส่งเสริมอาชีพเพิ่มรายได้ - ฝึกอบรมอาชีพให้กับเด็ก เยาวชนและประชาชนในเขต อบต. - สนับสนุนกลุ่มอาชีพและ วิสาหกิจชุมชนในเขตอบต.	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการ พัฒนาอาชีพฝึกอบรมอาชีพเพื่อ นำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนที่ยั่งยืน	กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพมี ความเข้มแข็งขึ้น	การส่งเสริมกิจกรรมที่ สอดคล้องตามแนวทาง เศรษฐกิจพอเพียง	- เศรษฐกิจพอเพียง - ปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน - 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 ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและประชาชนอยู่ดีมีสุข

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาคนสังคมที่มีคุณภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
๑. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๑. สร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะของคนในชุมชน	การสร้างคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวินัย และจิตสาธารณะของคนในชุมชน	- โครงการอบรมศีลธรรมและจริยธรรมแก่เด็กเยาวชน และประชาชน - โครงการสวดมนต์เฉลิมพระเกียรติ - โครงการปั่นจักรยานเพื่อสุขภาพ - โครงการไปวัดฟังธรรม	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นิติกร กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - คนงานทั่วไป
		การพัฒนาองค์ความรู้สู่ชุมชน สร้างชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้	- โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาคณะกรรมการชุมชนและประชาชน - ประชุมคณะกรรมการชุมชน	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าหน้าที่งานธุรการ
	๒. ประชาชนได้รับการรณรงค์ป้องกันยาเสพติด และอุบัติเหตุในพื้นที่อย่างบูรณาการ	การพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับทิศทางการสร้างสุขภาพแบบองค์รวมและการสร้างสังคมอยู่ดีมีสุข	- ส น บ ส น ุ น ตู น ย์ พ ฒ น า ครอบครั - พัฒนาศักยภาพกลุ่มสตรี - สถานสายใยรักแห่งครอบครัว - เสริมสร้างสุขภาพชุมชนและการอยู่ดีมีสุข	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นิติกร - นักพัฒนาชุมชน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
			- การดำเนินงานรณรงค์และป้องกันยาเสพติด - รณรงค์ลดอุบัติเหตุเทศกาลวันปีใหม่และวันสงกรานต์ - ชีบชีปลอดภัย - ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - บ้านเกิดไต่ทองคำ - สมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน	
๒. เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการดูแล	ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการช่วยเหลือจากอบต. โดยการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ	๑. ส่งเสริมและจัดทำแผนแม่บทชุมชน และแผนปฏิบัติการชุมชน การรวมกลุ่มของสังคมองค์กรชุมชน ๒. การพัฒนาทักษะและจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์รวมทั้งจัดสวัสดิการที่จำเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ	- ประชุมประชาชนจัดทำแผนชุมชน - เสริมสร้างคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชนและครอบครัว - พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ - ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - สภาเด็กและเยาวชน	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - คนงานทั่วไป

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	กลยุทธ์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
๑. เพื่อให้การจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสียในชุมชน อย่างเป็นระบบชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	มีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสียในชุมชนอย่างเป็นระบบ ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	๑. การจัดการขยะแบบมีส่วนร่วม	- เสริมสร้างสมรรถนะในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายจากชุมชน	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการสาธารณสุข - คนงานทั่วไป
		๒. การรณรงค์ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกสาธารณะการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- รณรงค์ประชาสัมพันธ์การบริหารจัดการขยะในพื้นที่ - การจัดการขยะในครัวเรือนและหมู่บ้าน - ค่ายเยาวชนรักษ์สิ่งแวดล้อม - ธนาคารวัสดุรีไซเคิล	
		๓. การเฝ้าระวังและการพัฒนาแหล่งน้ำ	- อาสาสมัครอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ - ฝักระวังและพัฒนาแหล่งน้ำในชุมชน (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 - ปลูก บำรุงรักษาต้นไม้ใน ชุมชน	สำนักงานปลัดอบต. - นักบริหารงานทั่วไป - นักจัดการงานทั่วไป - คนงานทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

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

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

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

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

จากการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาแล้วนั้น สามารถ วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยกำหนดแบ่งภารกิจออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค 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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

และสิ่งปฏิภูม

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ท้องถิ่น

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

อื่น

ท้องถิ่นอื่น

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วน

(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 และเคารพกฎ กติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

๒. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตาม บทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

๓. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ทำให้การเดินทางมาทำงานสะดวกสามารถทำงานก่อน และเกินเวลาทำการได้

๔. บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถปรับตัวและเรียนรู้ได้เร็ว

๕. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้เฉลี่ยในระดับปริญญาตรีทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบได้อย่างรวดเร็ว และสามารถคิดวิเคราะห์งานใหม่ ๆ ได้

๖. บุคลากรมีความรัก สามัคคี ร่วมมือกันปฏิบัติงาน

๗. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเป็นธรรม และดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses) สามารถสรุปได้ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น

๒. มีจุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือหารือ ยังขาดความชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้

๓. บุคลากรยังขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

๔. การมีภาระด้านครอบครัว และภาระหนี้สินทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลัง

๕. ยังขาดการนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้ และใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เครื่องใช้สำนักงานใหม่ ๆ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าในด้านการบริหาร ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการบริการประชาชน

๖. การจัดเก็บรายได้ขององค์กรเพื่อนำมาใช้สำหรับงบลงทุนและพัฒนาไม่เพียงพอสำหรับการลงทุนในกิจการใหญ่ 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

สภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมแก่การพัฒนาเนื่องจากตำบลโคกสีก มีพื้นที่ติดกับถนนเพชรเกษม ซึ่งเป็นถนนสายหลักในการขนส่งคมนาคมไปยังจังหวัดต่างๆ มีศาสนสถาน โรงเรียนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ทำให้มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการครบครัน แต่เนื่องจากระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารยังไม่สามารถกระจายได้อย่างทั่วถึง ทำให้การรับรู้ข่าวสารจากทางราชการล่าช้า ด้านสังคม ตำบลโคกสีกยังมีพื้นฐานของสังคมชนบทและครอบครัวขนาดใหญ่กระจายอยู่ในพื้นที่ค่อนข้างมาก 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. การให้ความสำคัญหรือระบอบการปกครองส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากส่วนภูมิภาค

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีกจะดำเนินการ

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. การส่งเสริมการกีฬา
๑๐. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสักเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

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

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

คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

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

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

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง

การกำหนดตำแหน่งให้ตรงกับภารกิจในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และพิจารณาเห็นว่าภารกิจมีปริมาณงานมากพอที่จะตั้งเป็นส่วนต่อไป

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๕ <u>งานกิจการสภาอบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ ๑.๖ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด ๑.๗ <u>งานสวัสดิการสังคม</u> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๘ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์	๑.๓ <u>งานแผนงานและงบประมาณ</u> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ๑.๔ <u>งานบริหารงานสาธารณสุข</u> - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด ๑.๕ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย ๑.๖ <u>งานนิติการ</u> - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดี - งานวินัย - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๑.๗ <u>งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</u> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๘ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันโรคพืชและสัตว์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี ตรวจสอบบัญชี - งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ - งานจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานสถานการณ์การเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พักตร์ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุม จำหน่าย พักตร์ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินอื่น - งานเงินประกันสัญญา ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน - งานประเมินภาษี - งานบริการจัดเก็บภาษีในระบบคอมพิวเตอร์ - งานสารสนเทศแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานควบคุมอาคาร - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรับรอง ระวัง แนวเขตที่ดิน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๓.๓ งานผังเมือง - งานวางผังเมือง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานควบคุมผังเมือง - งานภูมิสารสนเทศ - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานวิชาการด้านวิศวกรรม ๓.๕ งานสาธารณูปโภค - งานผลิตน้ำประปา - งานซ่อมบำรุงและให้บริการน้ำประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๓.๖ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานธุรการ	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u> - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u> - ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - บริหารทั่วไป	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u> - งานแผนงานและโครงการ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานจัดการศึกษาปฐมวัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการ ๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการศึกษาในและนอกระบบการศึกษา - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารงานทั่วไป	
-	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อรองรับภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน ปริมาณงาน ประสิทธิภาพของงาน และคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๖๕๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๖๕๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดอบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดอบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดอบต.								
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 ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๖๕๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๖๕๖	
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 ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	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	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง 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. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์มีสัตย์ดีล้าธาร								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวม	๖๙	๗๑	๗๑	๗๑	+๒	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลมาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายต่อการบริหารส่วนตำบล
จะต้องจ่ายด้านบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และทั้งประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย
ประจำปีตามกฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๗๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๔๙๔,๐๐๐	๕๑๐,๔๔๐	๕๒๖,๕๖๐	(๓๙,๘๘๐)
๒	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๓,๒๘๐	๓๙๖,๖๐๐	๔๐๙,๙๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๓	สํานักปลัดอบต. หน.ส.ป. (นักบริหารงานทั่วไป) นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๘๐	๔๐๒,๙๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๔		ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๒๘๐	๓๘๒,๕๘๐	๓๙๖,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๕		ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๖,๒๔๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๓๓,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๖		ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๘๐	๔๐๒,๙๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๗		ป.ก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๓,๗๖๐	๒๑๖,๔๔๐	๒๒๑,๕๒๐	(๑๘,๘๘๐)
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๓๓,๘๐๐	(๑๘,๘๘๐)
๙	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๘๘,๐๘๐	๒๘๘,๔๔๐	๒๙๓,๐๔๐	(๒๓,๓๔๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๑๑,๒๘๐	๒๑๓,๔๐๐	๒๑๙,๖๔๐	(๑๗,๖๔๐)
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๖๒,๒๖๐	๑๖๓,๒๔๐	๑๖๙,๕๖๐	(๑๔,๑๒๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๕๙,๒๘๐	๑๕๙,๒๘๐	๑๖๕,๕๒๐	(๑๑,๕๒๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๗๐,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๐๐	๑๗๗,๑๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๓,๕๔๐	(๑๔,๑๙๐)
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๔	คนงานทั่วไป		๘	๘	๘๖๔,๐๐๐	๐	๘	๘	๘	-	-	-	๐	๐	๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนผู้ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง																		
๑๕	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๙,๒๔๐	๔๘๒,๓๒๐	๔๙๕,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๔,๐๐๐	๒๕๕,๐๐๐	(๑๙,๔๘๐)
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๒๗๐	๔๑๕,๒๔๐	๔๒๘,๔๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๐๐๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๗,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	(๑๖,๕๗๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๕๔,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๖๘๐	๑๖๗,๑๖๐	๑๗๕,๘๘๐	(๑๒,๘๘๐)
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๕๗,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๗,๔๘๐	(๑๓,๑๔๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๓	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๔	คนงานทั่วไป		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง																		
๒๕	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๔๘๐	๔๘๔,๘๐๐	(๓๓,๕๖๐)
๒๖	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๒๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๒๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	(๒๒,๔๙๐)
๒๘	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	(๒๕,๑๙๐)
๒๙	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๔,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๖๘๐	๑๖๗,๑๖๐	๑๗๕,๘๘๐	(๑๒,๘๘๐)
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๕๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๖๐๐	(๑๒,๐๓๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๒	คนงานทั่วไป		๗	๗	๗๕๖,๐๐๐	๐	๗	๗	๗	-	-	-	๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การระคำใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			คำใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๓	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
๓๔	ผอ. กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๖๔,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๒๐	๑๓,๐๒๐	๑๓,๐๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๖๔,๖๔๐	(๓๓,๐๐๐)
	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๒๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๑๖๐	๓๕๓,๑๖๐	๓๕๓,๑๖๐	(๒๖,๔๘๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๕	คนงานทั่วไป		๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเนียง																		
๓๖	ครู		๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒	๑	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)		๓	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	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	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๔,๒๘๐	๑๔,๒๘๐	๑๔,๒๘๐	ส่วนเกินท้องถิ่น
๔๑	๓. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์มีสิทธิบัตร																		
	ครู		๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑,๙๘๐)		๑	๑	๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๓๐,๒๔๐	๓๐,๒๔๐	๓๐,๒๔๐	ส่วนเกินท้องถิ่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓.	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์มีอัตรา (ต่อ)																		
๔๓	พนักงานจ้างทั่วไป																		
	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	งบท้องถิ่น
๔๔	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๔๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
(๕)	รวม		๓๓	๖๕	๑๑,๒๙๐,๕๖๐		๗๑	๗๑	๗๑	+๒	-	-	๑,๑๓๑,๘๔๐	๓๔๒,๙๖๐	๓๔๒,๙๖๐	๑๒,๙๑๔,๘๘๐	๑๓,๒๖๐,๘๔๐	๑๓,๖๐๓,๘๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๖.๖๓	๒๖.๐๕	๒๕.๔๔	

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

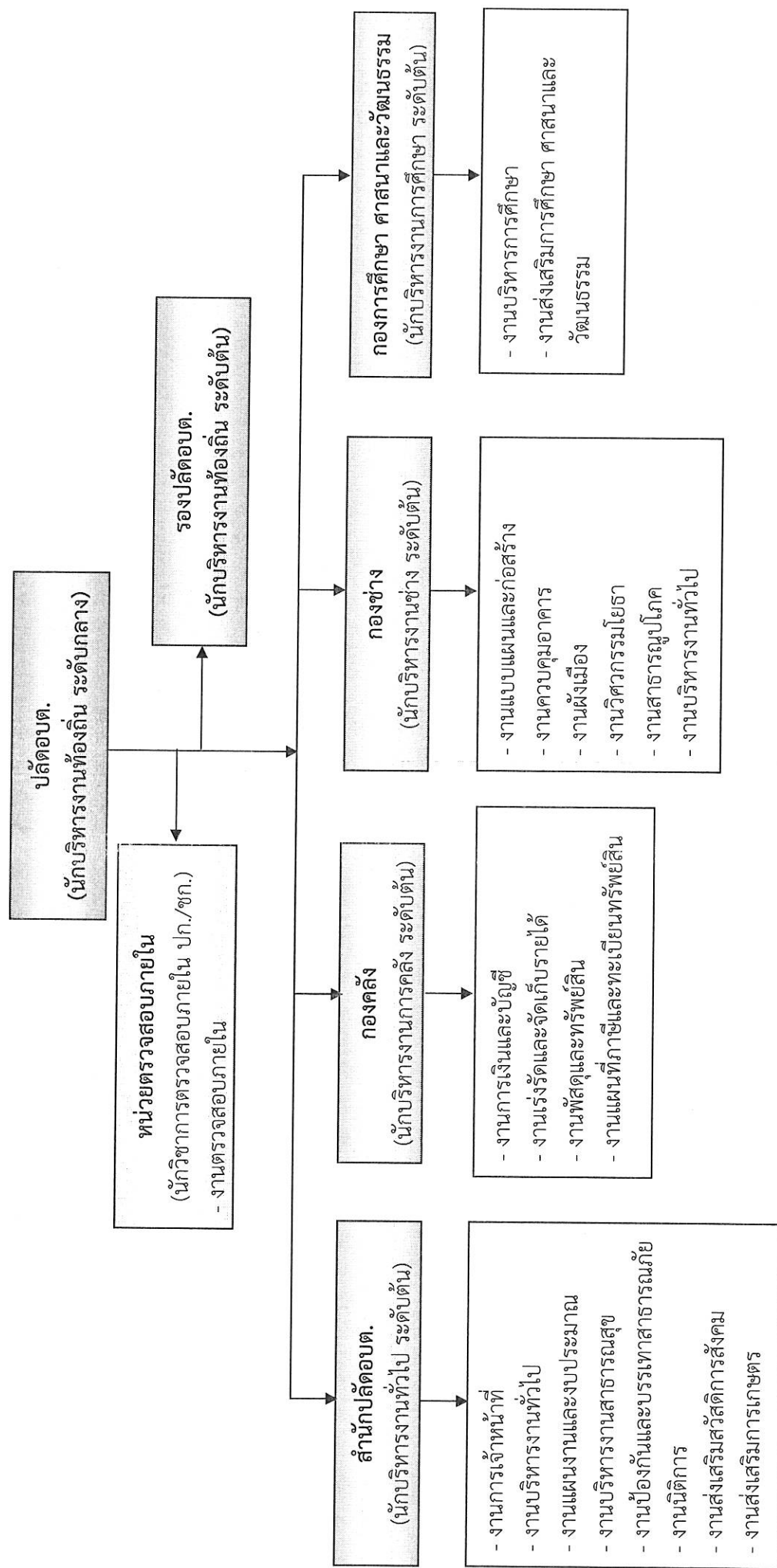
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

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 ๕๙,๙๙๙,๒๕๐ บาท = (๕๖,๙๙๙,๒๕๐ x ๕%) + ๕๖,๙๙๙,๒๕๐ = ๕๙,๙๙๙,๒๕๐

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.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๔๗๘,๕๖๐ (๓๕,๘๕๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๖๔๖,๕๖๐
๒	นางสาวทิชากร เพ็ญใจ	ร.ป.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
๓	นางสาวศุภวรรณ อินทร์ตัน ณ นคร	บช.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.ป.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	นางสาวพัชราภรณ์ แก้วจันทร์	ร.ป.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	ศศ.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	นางสาวลัญญา ชูแก้ว	วท.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.ป.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 ปานหวาน	บธ.บ. (การจัดการ)	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๒๑๒,๒๘๐ (๑๗,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๒,๒๘๐
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวยุริดา บิลกอสี	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๙,๓๒๐ (๑๔,๑๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๙,๓๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมอื่น ๆ	
๑๒	นางดรณี หัสสะ	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	ศบ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๓๐ 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 (ค่ากลางเงินสี่ปี)	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๐	นางสาวสุณิสา 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	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองช่าง											
๒๔	นายวินัย หงษ์	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)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๒๕			-	-	-	๓๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๖	นายพงศ์ศักดิ์ ปักขิสังข์	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 (๒๕,๑๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๒๘			๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ป.ก./ชก.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ป.ก./ชก.	๒๕๗,๕๐๐ (๒๑,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๙	นางสาวเนาวรัตน์ รุ่งเรือง	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๔,๒๐๐ (๑๒,๕๐๐ 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 (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๔๘,๐๐๐
๓๓	นางสาวศิรียะห์ เพ็งใจ	ศษ.บ. (ครุศาสตร์อิสลาม)	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	-	๕๕๐,๐๐๐	-	-	จำนวน ๕ คน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมอื่น ๆ	
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเนียง												
๓๕	นางสาวสุรารักษ์ เรืองพุทธ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๓๒	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๓๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๓๖	นางयरอนันะ หน่ออำติม	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๓๖	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๓๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๓๗	นางสาวสุภาภรณ์ เขั้วจันทร์	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๓๘	ครู	คศ.๑	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๓๘	ครู	คศ.๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๘	นางสาวมะลิซ้อน ใหม่ทอง	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
๓๙	นางสาวอารีลา ชุนทอง	ค.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๐			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	จำนวน ๒ คน
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลอน												
๔๑	นางสายพิน คีรี	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๓๓	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๓๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๔๒	นางวันเพ็ญ ทองจินดา	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๓๕	ครู	คศ.๑	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๓๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๔๓	นางมะลิหยา มนุเื้อ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๓๙	ครู	คศ.๑	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๓๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๔	นางสาวนิรัตน์ดา นาคจันทร์	ศษ.บ. (การศึกษานปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๔,๕๖๐ (๓๘๐x๑๒)	-	-	
๓. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ล้าธาร												
๔๕	นางสาวอัครชนก มงคล	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๓๔	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๓๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๔๖	นางอัสสะหะ หน๊ะ หวังอัส	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๓๗	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๑๓๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๗	นางสาววิชุดา ช่วยพิชัย	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๓,๗๖๐ (๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๘			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	จำนวน ๒ คน
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๔๙			-	-	-	๓๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

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 ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน 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 โคกสักเป็นผู้จัดอบรมหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกัน หรือจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์และแนวความคิด สำหรับนำมาปฏิบัติงาน

๕. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๖. ส่งเสริมสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสัก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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