

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา
อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา	๖
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๑

ภาคผนวก

- ประกาศกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลโคกศิลา จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา ดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง ของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา ที่มีความ จำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโคกศิลา

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา ซึ่งมี นายกองการบริหารส่วนตำบลโคกศิลา เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วน ตำบลโคกศิลา ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไข เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึง สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อ รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสกลนคร ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้ เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงาน จ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วน ราชการและจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้าง ส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา ที่ตั้งและความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งอยู่เลขที่ ๒๓๖ หมู่ที่ ๒ ตำบลโคกศิลา อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร อยู่ห่างจากอำเภอเจริญศิลป์ ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดสกลนคร ประมาณ ๘๙ กิโลเมตร ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐

ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพอากาศโดยทั่วไปค่อนข้างร้อน และมีฝนตกตามฤดูกาล สภาพพื้นที่เป็นที่ราบสูง และที่ราบลุ่มเป็นบางแห่ง สภาพดินเป็นลูกรัง/หิน

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ : ติดต่อกับตำบลธาตุ อำเภอมารวิลาส จังหวัดสกลนคร
 ทิศใต้ : ติดต่อกับตำบลแวง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
 ทิศตะวันออก : ติดต่อกับตำบลศรีวิชัย อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
 ทิศตะวันตก : ติดต่อกับตำบลเจริญศิลป์ อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

พื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลามีเนื้อที่ประมาณ ๗๓.๗๒ ตารางกิโลเมตร (หรือประมาณ ๓๓,๗๒๕ ไร่) สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ มีคลื่นลูกต่ำ ลักษณะของดินในพื้นที่เป็นดินชุด ไม่มีความอุดมสมบูรณ์ มี ๓ ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว ราษฎรส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรม ได้แก่ การทำนา ปลูกข้าว ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง

มีประชากรทั้งสิ้น ๔,๘๘๐ คน แยกเป็นชาย ๒,๔๕๙ คน หญิง ๒,๔๒๑ คน มีครัวเรือนทั้งหมด ๑,๒๒๖ ครัวเรือน มีหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา ทั้งหมด ๘ หมู่บ้าน ได้แก่

- หมู่ที่ ๑ บ้านโคกศิลา
- หมู่ที่ ๒ บ้านโคกศิลา
- หมู่ที่ ๓ บ้านหนองทุ่ม
- หมู่ที่ ๔ บ้านคำบอน
- หมู่ที่ ๕ บ้านหนองโจด
- หมู่ที่ ๖ บ้านปลวก
- หมู่ที่ ๗ บ้านโคกศิลา
- หมู่ที่ ๘ บ้านโคกศิลา

ประชากรสามารถแยกเป็นรายหมู่บ้านได้ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	หลังคาเรือน
๑	บ้านโคกศิลา	๓๓๓	๓๔๒	๖๗๕	๑๖๐
๒	บ้านโคกศิลา	๓๒๒	๓๒๘	๖๕๐	๑๖๒
๓	บ้านหนองพุ่ม	๒๕๙	๒๖๒	๕๒๑	๑๓๒
๔	บ้านคำบอน	๒๔๗	๒๐๘	๔๕๕	๑๒๕
๕	บ้านหนองโจด	๔๕๗	๔๘๗	๙๔๔	๒๓๘
๖	บ้านปลวก	๑๔๙	๑๒๘	๒๗๗	๗๐
๗	บ้านโคกศิลา	๓๓๒	๓๒๔	๖๕๖	๑๗๒
๘	บ้านโคกศิลา	๓๖๐	๓๖๒	๗๒๒	๑๖๗
รวม		๒,๔๕๙	๒,๔๓๑	๔,๘๙๐	๑,๒๒๖

ที่มา : ข้อมูลสำนักทะเบียนอำเภอเจริญศิลป์ ณ เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๓ กรมการปกครอง

กระทรวงมหาดไทย

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลาวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ว่ามีปัญหาอะไรบ้างและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ซึ่งมีจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา มี ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้ ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านเศรษฐกิจ ๓. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ๔. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยมีสภาพปัญหาต่าง ๆ ในแต่ละด้าน ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน/ตำบลไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้ามีไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ

ไม่ทั่วถึง

- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๕ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตรด้านการเมืองการบริหาร
 - ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
 - ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคมีไม่เพียงพอ
๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
 - ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์
 - ๖.๒ น้ำในลำห้วยต้นเขินมีวัชพืชปกคลุมและไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ ทำให้ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค - บริโภค ได้ในช่วงฤดูแล้ง และในช่วงฤดูฝนน้ำระบายไม่ทัน ทำให้น้ำไหลท่วมพืชผลทางการเกษตรและบ้านเรือนราษฎร
 - ๖.๓ ปัญหาการถมที่ดินทับทางเดินน้ำตามธรรมชาติ
๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
 - ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน
 - ๗.๓ ขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนในพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
 - ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
 - ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ
 - ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตผลผลิตทางการเกษตร
 - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
 - ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
 - ๓.๒ บุคลากรที่ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
 - ๓.๓ สอดส่องดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 - ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
 - ๓.๕ ระบบกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะและไม่ก่อให้เกิดมลพิษ
๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
 - ๔.๑ ให้มีการขุดลอกลำห้วยสาธารณะ และกำจัดวัชพืช
 - ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ส่งเสริมการปลูกพืชผักสวนครัวในพื้นที่สาธารณของชุมชน
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกลำห้วยที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสา อื่น ๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลานั้น เน้นการสร้าง ความเข้มแข็ง ของชุมชนมีส่วนร่วมโดยยึดหลัก ๕ อย่าง ดังนี้ ร่วมคิด ร่วมสำรวจ วางแผน ร่วมกิจกรรม และร่วมติดตามประเมินผล ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล โคกศิลา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา ยังได้ เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็น บุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังส่งเสริมจัดตั้งกลุ่มอาชีพเศรษฐกิจแบบ พอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ กฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจ หน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้ อย่างไร โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ ให้สอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาของตำบลโคกศิลา ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูกกำหนด อยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นเป็นสำคัญ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา ได้นำกระบวนการวิเคราะห์ SWOT มาวิเคราะห์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

(๑) กองช่างมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

(๒) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

(๑) มีบุคลากรไม่เพียงพอต่องาน

(๒) บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ไม่ชำนาญงานด้านอื่น ๆ เช่น ไม่มีความชำนาญงานในการบำรุงซ่อมแซมไฟฟ้า

(๓) มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

- โอกาส (Opportunity) ได้แก่

(๑) ประชาชนให้ความร่วมมือในการบริจาคพื้นที่ในการก่อสร้างต่าง ๆ

- อุปสรรค (Threat) ได้แก่

(๑) พื้นที่สำหรับแหล่งกักเก็บน้ำน้อย

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

(๑) มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

(๒) ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานที่ดี

- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

(๑) เครื่องพ่นหมอกควันสำหรับกำจัดขยะและแมลงรบกวนมีจำนวนไม่เพียงพอ เกิดการชำรุดบ่อย

- โอกาส (Opportunity) ได้แก่

(๑) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

- อุปสรรค (Threat) ได้แก่

(๑) ประชาชนในพื้นที่ยังมีความรู้ ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตยในระดับน้อย

(๒) มีชุมชนแออัดหลายพื้นที่ กลายเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงและแมลงรบกวน ซึ่งเป็นพาหนะทำให้เกิดโรคติดต่อ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่
 - (๑) มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
 - (๒) มีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในพื้นที่ครบทุกหมู่บ้าน
- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่
 - (๑) มีอุปกรณ์/เครื่องจักร ไม่เพียงพอ เช่น ไม่มีรถยนต์ดับเพลิง เนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอ
- โอกาส (Opportunity) ได้แก่
 - (๑) มีหน่วยเคลื่อนที่สนับสนุนด้านสุขภาพประชาชน เช่น หน่วย EMS
- อุปสรรค (Threat) ได้แก่
 - (๑) ได้รับความระแวงไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

- (๑) องค์กรมีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่
 - (๑) ในพื้นที่ยังไม่มีตลาดที่มีมาตรฐาน
 - (๒) ไม่มีแหล่งส่งเสริมการขายหรือแสดงสินค้า
- โอกาส (Opportunity) ได้แก่
 - (๑) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- อุปสรรค (Threat) ได้แก่
 - (๑) ในพื้นที่ยังไม่มีแหล่งท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่
 - (๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการคุ้มครอง รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่
 - (๑) ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- โอกาส (Opportunity) ได้แก่
 - (๑) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชนในพื้นที่
- อุปสรรค (Threat) ได้แก่
 - (๑) ยังมีคนตัดไม้ทำลายป่าในพื้นที่
 - (๒) มีผู้บุกรุกที่สาธารณะ
 - (๓) เกษตรกรยังใช้วิธีการเก็บเกี่ยวผลผลิตที่ผิดวิธี เช่นการเผาไร่อ้อย – ข้าวโพด เพื่อให้สามารถเก็บเกี่ยวได้สะดวก รวดเร็ว แต่ทำลายสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

(๑) ผู้บริหารเป็นนักพัฒนา ประชาชนชาวบ้าน มีนโยบายในการส่งเสริมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๒) องค์กร/ชุมชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี

- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

(๑) งบประมาณในการดำเนินกิจกรรมไม่เพียงพอ

- โอกาส (Opportunity) ได้แก่

(๑) มีสถานที่สำคัญอันเป็นศูนย์รวมในการจัดกิจกรรมในพื้นที่ตำบล

- อุปสรรค (Threat) ได้แก่

(๑) ขาดงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

(๑) ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงานท้องถิ่นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

(๒) บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถหลากหลาย

- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

(๑) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ

- โอกาส (Opportunity) ได้แก่

(๑) มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเจริญศิลป์ จำนวน ๖ แห่ง ซึ่งสะดวกต่อการประสานความร่วมมือในการดำเนินการต่าง ๆ

- อุปสรรค (Threat) ได้แก่

(๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพื้นที่อยู่ห่างไกลกัน การคมนาคมไม่สะดวก
ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล
สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย
คำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วน
ตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา
อำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามภารกิจอำนาจ
หน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลโคกศิลาแล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสวัสดิการสังคม
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา (รวมพนักงานครู ๑๒ อัตรา) ลูกจ้างประจำ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๖ อัตรา ถึงแม้ว่าที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา จะมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจนั้น แต่ด้วยภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา จะต้องบริหารงาน บริหารคน ภายใต้งบประมาณที่มีอย่างจำกัด ด้วยเหตุผลนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา ได้กำหนดภารกิจและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่าง ๆ ต่อไปดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๕ งานธุรการ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <p>๓.๕ งานธุรการ</p> <p>๔. กองสวัสดิการและสังคม</p> <p>๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๕ งานธุรการ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <p>๓.๕ งานธุรการ</p> <p>๔. กองสวัสดิการและสังคม</p> <p>๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา ได้กำหนดขอบเขตภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไว้ โดยเป็นภารกิจออกเป็นด้านต่าง ๆ การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์จำเป็นต้องมีบุคลากรรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา ได้กำหนดตำแหน่งบุคลากรเพื่อรับรองงานแต่ละด้านไว้ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (อำนวยการ ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง - อัตรา | |
| ๑.๒ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |
| ๑.๓ นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง - อัตรา |
| ๑.๔ นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |
| ๑.๕ นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |
| ๑.๖ เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง - อัตรา |
| ๑.๗ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา | จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |
| ๑.๘ ครู (อันดับ คศ.๒) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |
| ๑.๙ ครู (อันดับ คศ.๑) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |

๒. กองคลัง

๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (ผู้อำนวยการ ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๒.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง - อัตรา
๒.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง - อัตรา
๒.๔ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๒.๕ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการ ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง - อัตรา
๓.๒ นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๓.๓ เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๔. กองสวัสดิการสังคม

๔.๑ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการ ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๔.๒ นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๕.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
----------------------------	-------------------------

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อรองรับงานแต่ละด้านดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

๑.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๑.๒ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา
๑.๓ พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๔ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๑.๕ นักการภารโรง	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๒. กองคลัง**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

๒.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๒.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๓. กองช่าง**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

๓.๑ ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๓.๒ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๓.๓ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๓.๔ คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
-----------------	-------------------------

๔. กองสวัสดิการสังคม**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

๔.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
----------------------------------	-------------------------

ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีรายละเอียดดังนี้

๑. ในการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานท้องถิ่น หมายถึง ให้จ่ายจากเงินรายได้ของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล โดยไม่สามารถจ่ายจากเงินอุดหนุน หรือเงินกู้ได้ ดังนั้น การจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานท้องถิ่น จึงจ่ายได้จาก

- ๑.๑ ภาษีอากรตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
- ๑.๒ ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามแต่มีกฎหมายกำหนดไว้
- ๑.๓ รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๔ รายได้จากสาธารณูปโภค และเทศพาณิชย์
- ๑.๕ เงินและทรัพย์สินอย่างอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- ๑.๖ รายได้อื่นใดตามแต่จะมีกฎหมายกำหนด

๒. ในการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานท้องถิ่น เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล จะถูกกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล (ซึ่งตั้งจากฐานรายได้ทุกประเภทและรวมเงินอุดหนุนทั่วไปด้วย)

๓. ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวม ๙,๕๑๙,๓๓๘ บาท
เฉพาะพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	
๓.๑ เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบเงินเดือน	รวม ๖,๕๕๕,๑๐๔ บาท
๓.๒ ค่าจ้างพนักงานจ้าง	รวม ๑,๖๔๖,๐๔๐ บาท
- ค่าจ้างประจำ	รวม - บาท
๓.๓ ประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวม ๑,๓๑๘,๑๙๔ บาท
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งงบประมาณรายจ่าย	
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (รวมเงินอุดหนุนด้วย)	รวม ๒๙,๓๐๐,๐๐๐ บาท

(ลงชื่อ) วีระยุทธ พรหมสาขา ณ สกลนคร ผู้ให้ข้อมูล/รับรองข้อมูล
(นายวีระยุทธ พรหมสาขา ณ สกลนคร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใดจึงเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	-	-	-	

ประเภทตำแหน่ง

ว่าง/ไม่ว่าง

พนักงานส่วนตำบล ๒๒ อัตรา

๕/๑๗

พนักงานจ้าง ๑๔ อัตรา

-/๑๔

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	๕๔๙,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๐๔๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๗๖,๐๔๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๓	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐		-	-	-	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
	สำนักงานปลัด																		
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	
๖	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ																		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๐,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๘๘๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๙๑,๔๐๐	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๑,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๐๘๐	๑๖๔,๔๐๐	๑๗๑,๐๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐								๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐								๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
๑๕	ครู	คศ.๒	๑	๑									๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๖	ครู	คศ.๑	๑	๑									๐	๐	๐	๐	๐	๐	
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ																		
๑๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๕๕,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๒๔๐	๑๗๕,๐๘๐	
๑๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๕๕,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๒๔๐	๑๗๕,๐๘๐	
๑๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
	กองคลัง																		
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	เพิ่มปี ๖๔
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๕๔๐	๙,๑๘๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๑๖๐	๓๒๖,๓๔๐	ว่าง
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๘๐	๒๑๘,๒๘๐	
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๖๐๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๘๘๐	
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ																		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๖,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๙๒๐	๑๕๘,๐๔๐	๑๖๔,๔๐๐	
	กองช่าง																		
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง

๒๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๖๓,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	๓๙๙,๗๒๐
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๕๖,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๖๔,๒๔๐	๒๗๒,๔๐๐	๒๘๐,๘๐๐
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ																	
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑	๑๕๕,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๒๔๐	๑๗๕,๐๘๐
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔๖,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๙๒๐	๑๕๘,๐๔๐	๑๖๔,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๒	คนงานทั่วไป				๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	กองสวัสดิการสังคม																	
๓๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐
๓๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ																	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐
(๕)	รวม															๙,๐๖๐,๐๐๐	๙,๓๔๙,๙๘๐	๙,๖๔๔,๕๒๐
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น															๑,๓๕๙,๐๐๐	๑,๔๐๒,๔๙๗	๑,๔๔๖,๖๗๘
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๔๑๙,๐๐๐	๑๐,๗๕๒,๔๗๗	๑๑,๐๙๑,๑๙๘
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๓.๘๗	๓๓.๒๙	๓๒.๗๐

แนวทางที่ ๒

๖๕.๗๘

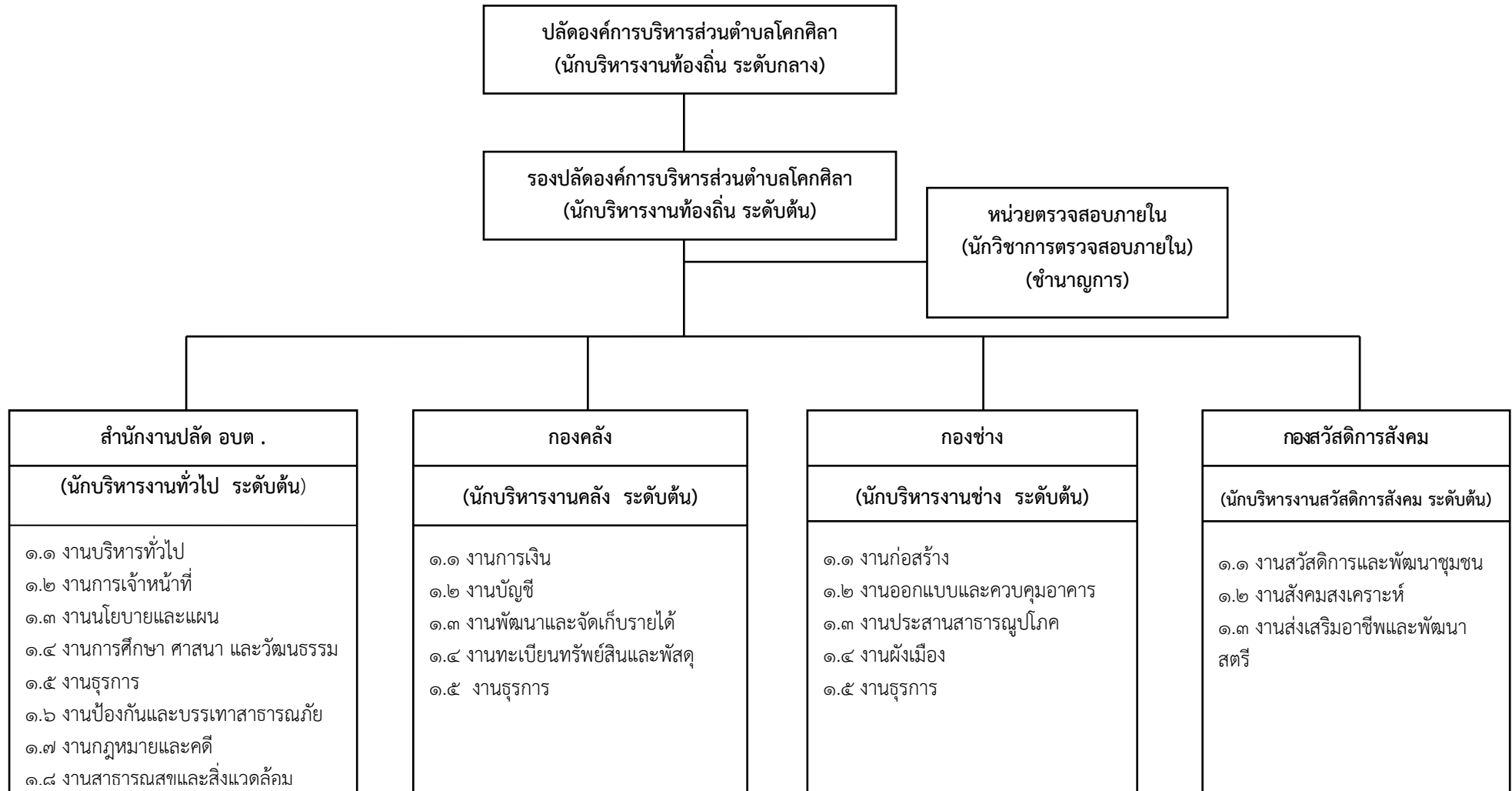
๖๔.๖๕

๖๓.๕๒

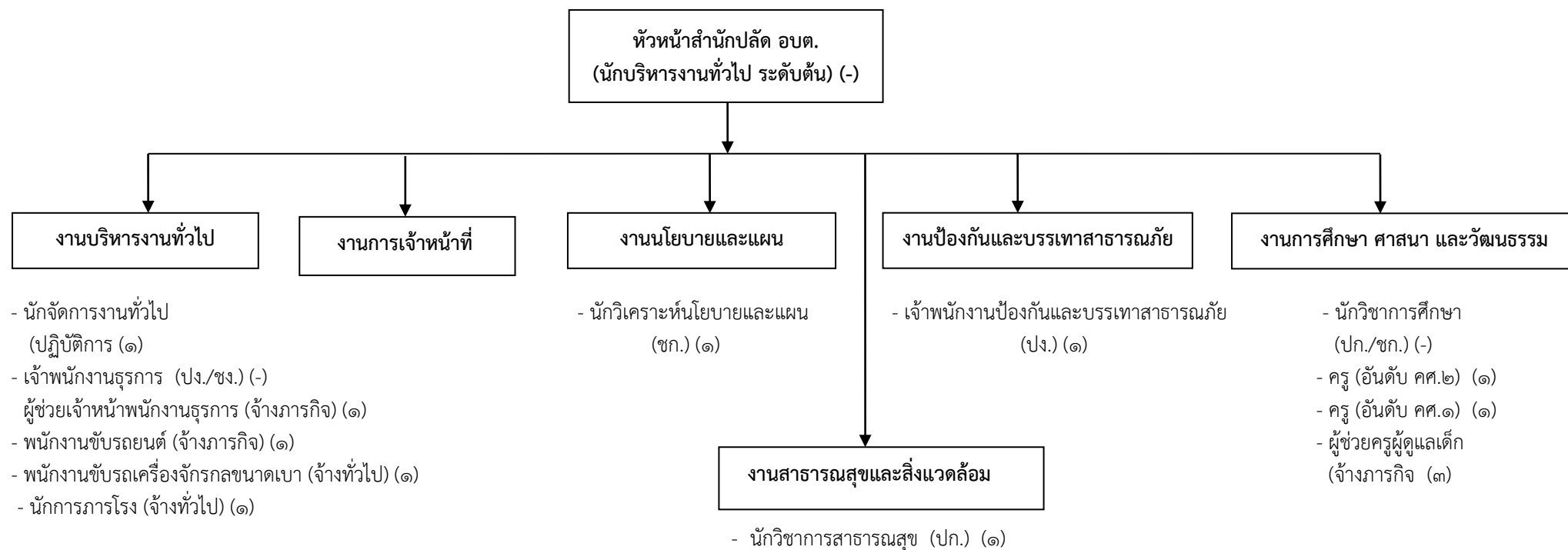
งบปี ๖๓	๒๙,๓๐๐,๐๐๐.๐๐	กรอกตามข้อเท็จจริง
งบปี ๖๔	๓๐,๗๖๕,๐๐๐.๐๐	ห้ามแก้ไข
งบปี ๖๕	๓๒,๓๐๓,๒๕๐.๐๐	ห้ามแก้ไข
งบปี ๖๖	๓๓,๙๑๘,๔๑๒.๕๐	ห้ามแก้ไข

คิดแนวทางที่ ๒ (หักเงินอุดหนุน ออกจากงบประมาณรายจ่าย)		
งบปี ๖๓	๑๕,๐๘๔,๔๐๐.๐๐	กรอกตามข้อเท็จจริง
งบปี ๖๔	๑๕,๘๓๘,๖๒๐.๐๐	ห้ามแก้ไข
งบปี ๖๕	๑๖,๖๓๐,๕๕๑.๐๐	ห้ามแก้ไข
งบปี ๖๖	๑๗,๔๖๒,๐๗๘.๕๕	ห้ามแก้ไข

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

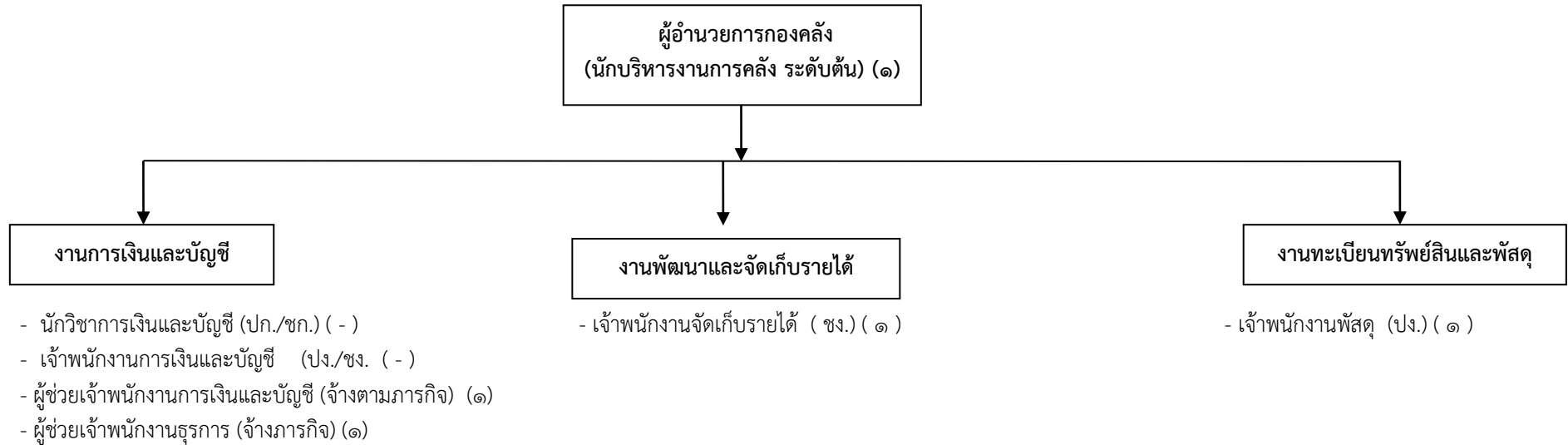


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



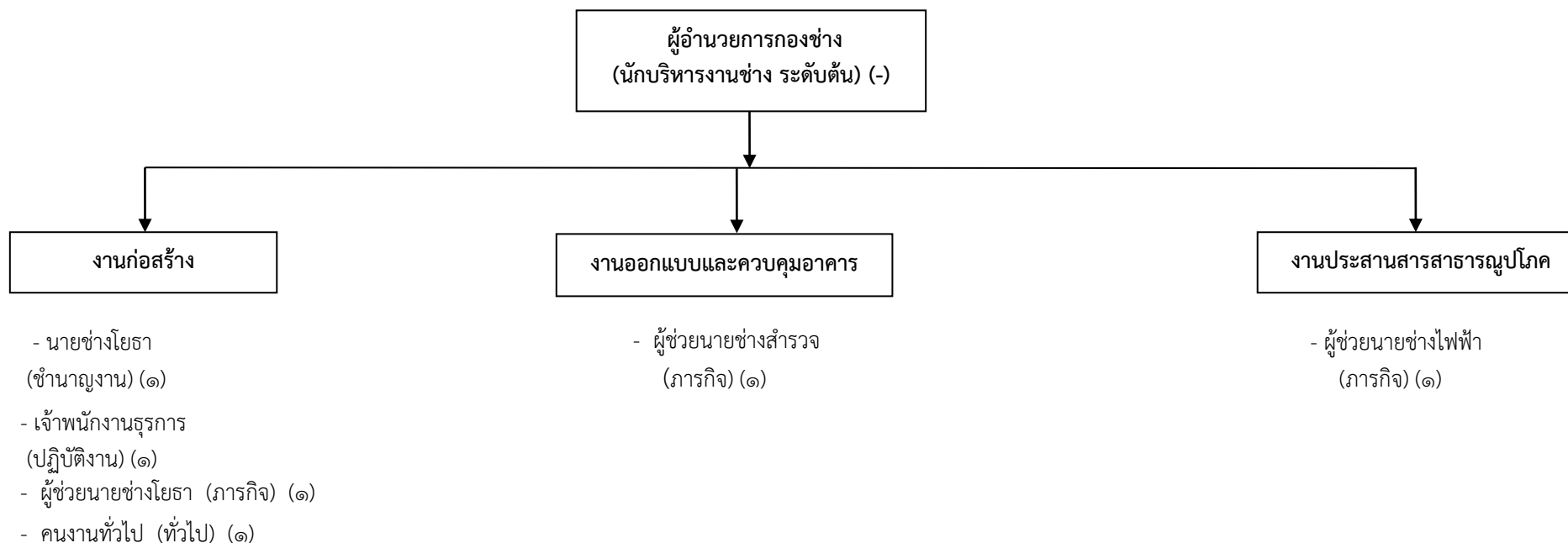
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างภารกิจ	พจนง.จ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช./ผดต.	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	พจนง.ภารกิจ	พจนง.ทั่วไป	
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๒	๐	๐	๐	๑	๓	๐	๐	๒	๕	๒	๑๖
มีคกรอง	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๑	๒	๐	๐	๑	๕	๒	๑๓
อัตรารว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๓

โครงสร้างกองคลัง



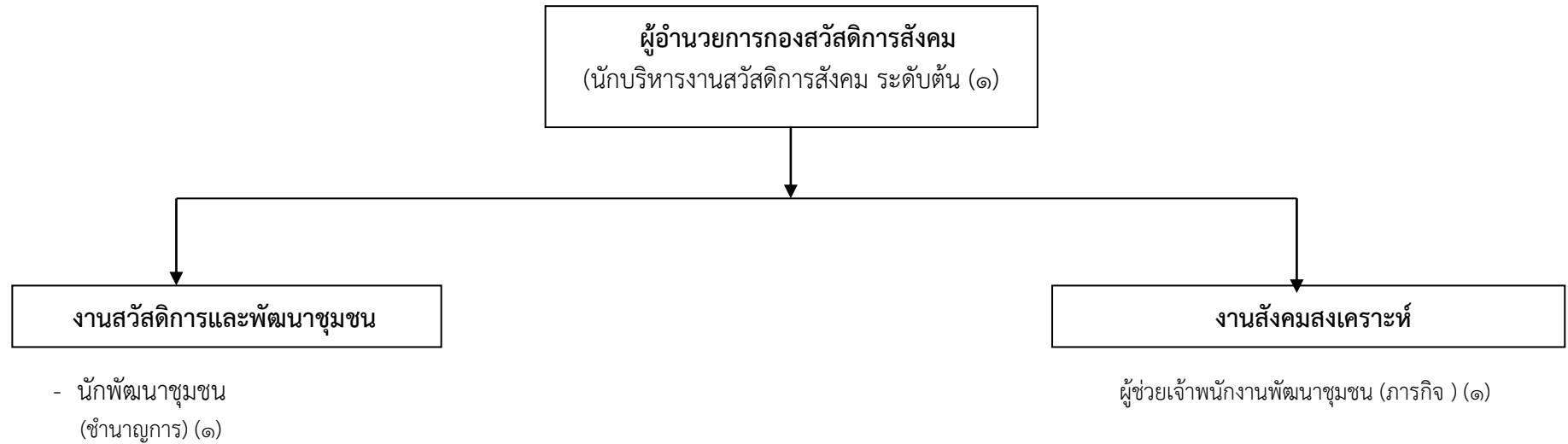
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	พง.	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป	
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๒	๒	๐	๗
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๒	๐	๕
อัตรารว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๒

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ภารกิจ	พจนง.จ้าง ทั่วไป	รวม
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	พจนง.ภารกิจ	
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๓	๑	๗
มีนครong	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๓	๑	๖
อัตรารว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป	
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๓
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๓
อัตรารว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.) (๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป	รวม	
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	พนง.ภารกิจ		พนง.ทั่วไป
อัตราทั้งหมด	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒
มีนครอง	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒
อัตรารว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายวีระยุทธ พรหมสาขา ณ สกลนคร	ปริญญาโท (ร.ม. รัฐศาสตร์)	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๕๔๙,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๑๗,๐๐๐
๒	นายอัมภากร ลาลด	ปริญญาโท (นิติศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	ต้น	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐
สำนักงานปลัด (๑๑)														
๓	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๔	นางสาวคณิษฐา ดวงเงิน	ปริญญาโท (ร.ม. รัฐศาสตร์)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ช.ก.	๒๖๒,๕๖๐	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๕	นางเจริญศรี ปาละสิทธิ์	ปริญญาโท (ร.ม. รัฐศาสตร์)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ช.ก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ช.ก.	๔๐๙,๓๒๐	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๖	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๕๖-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๗	นายปรีชา นาไชยเวียง	ปริญญาตรี (สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต)	๕๖-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก.	๕๖-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๘	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๙	จ.ส.ต.ณัฐวุฒิ ปรีทอง	ปริญญาตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ป.ง.	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ป.ง.	๑๘๕,๒๘๐	-	-	๑๘๕,๒๘๐
๑๐	นางสาวฐิติยานุช สายสุข	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๐	ครู	-	ค.ศ.๒	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๐	ครู	-	ค.ศ.๒	๒๘๕,๖๐๐	-	-	-
๑๑	นางนริชลา ชูแก้ว	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๑๙	ครู	-	ค.ศ.๑	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๑๙	ครู	-	ค.ศ.๑	๒๔๐,๖๐๐	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)														
๑๒	นางสุภาวดี พรหมศิริ	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗๐,๐๔๐	-	-	-
๑๓	นายอดิเรก บุญจู	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๕๑,๙๒๐	-	-	-
๑๔	นางสาววนิดา ดวงเงิน	ป.ตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต)เอกปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๕๕,๕๒๐	-	-	-
๑๕	นางสาวมีนา ปัดสี	ป.ตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต)เอกปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๕๕,๕๒๐	-	-	-
๑๖	นางสาวกรรณิการ์ เครือจันทา	ป.ตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต)เอกปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-
พนักงานจ้าง														
๑๗	นางสาวอ้อยใจ เกษเพชร	ปวส.(การบัญชี)	-	นักการภารโรง	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๘	นายนิรุติ เกษเพชร	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
กองคลัง														
พนักงานส่วนตำบล														
๑๙	นางสาวดวงจันทร์ แก้วมงคล	ปริญญาตรี (บธ.บ. บริหารธุรกิจ)	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๗๒๐
๒๐	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๑	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
ว่างเดิม														

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๒	นางสาวเยาวลักษณ์ ขำประนม	ปริญญาตรี (รปศ. การปกครอง)	๕๖-๓-๐๕-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๕๖-๓-๐๕-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ขง.	๑๙๖,๐๘๐	-	-	๑๙๖,๐๘๐
๒๓	นางสาวศิลา แก้วธัญญกิจ	ปวส.	๕๖-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ขง.	๕๖-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ขง.	๒๐๓,๐๔๐	-	-	๒๐๓,๐๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
๒๔	นางสาวดวงรัตน์ สอนสมนึก	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	-
๒๕	นายโกวิท อิมสมบัติ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๖,๐๔๐	-	-	-
	กองช่าง													
	พนักงานส่วนตำบล													
	ว่าง													
๓๖			๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๒๗	นายสถาพร กรมเมือง	ปวส.ช่างก่อสร้าง	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๓๖๓,๔๘๐	-	-	๓๖๓,๔๘๐
๒๘	นางสาวปรารถนา ดวงเงิน	ปวส.การจัดการ	๕๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๕๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ขง.	๒๕๖,๓๒๐	-	-	๒๕๖,๓๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
๒๙	นายธนภุต พรหมพินิจ	ปวส.ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	๑๕๕,๕๒๐	-	-	-
๓๐	นายมนูญ อินทะวงษ์	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๔๖,๐๔๐	-	-	-
๓๑	นายกมล พุทธิพล	ปวส. (ช่างอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-
	พนักงานจ้าง													
๓๒	นายผดุงศักดิ์ พรหมศิริ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
	กองสวัสดิการสังคม													
	พนักงานส่วนตำบล													
๓๓	นางธัญสุดา สาริบุตร	ปริญญาโท	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
๓๔	นางสาวณัฐธยาน์ สุพร	ปริญญาโท (รปม.การปกครองท้องถิ่น)	๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๓๕	นายดิเรก สุวรรณมาโจ	ปวส.(สาขาช่างยนต์)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	-
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)													
๓๖	นางดลยา พรหมสาขา ณ สกลนคร	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	๕๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
		บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)												

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้าง

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกศิลา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลาเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์การทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม
๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองจะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนแก่งัดกัน
๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลาจะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

* * * * *



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา
ที่ สน ๗๖๕๐๑/ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓
เรื่อง ขออนุมัติจัดทำประกาศใช้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา

๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลาได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา กำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๓ ตามที่เสนอขอความเห็นชอบ

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบกรุณาลงนามในร่างประกาศที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวคณิษฐา ดวงเงิน)
นักจัดการงานทั่วไป

- ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

(นางเจริญศรี ปาละสิทธิ์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของ.../

- ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- เหน่งเต๋/งงมร



(นายอัมภากร ลาลาด)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา

- ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- เสรี/อิน



(นายวีระยุทธ พรหมสาขา ณ สกลนคร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา

- ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล



(นางอุไร เพชรเวช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา

ที่ สน ๗๖๕๐๑/

วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำประกาศใช้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา



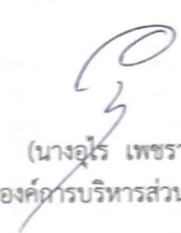
ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง และการใช้ตำแหน่งในการบริหารงานให้สอดคล้อง เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา กำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการบริหารงานบุคลากรของหน่วยงานต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓


(นางอู๋ เพชรเวช)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกศิลา



ที่	อบต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	โรงเรียน ตามแผนอัตรากำลัง	การค่า ใช้จ่าย (%)	อัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งเงิน/			มติ ก.อบ. จังหวัด ภาคนคร	
								ขอยุติตำแหน่งของปีงบประมาณตำแหน่ง	2564	2565		2566
54. อบต. โคกศิลา อ. เจริญศิลป์ จ. ลพบุรี												
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	56-3-00-1101-001	1	1	สำนักปลัด อบต. (01)	ปี 2564	กองคลัง (๐๔)	พนักงานส่วนตำบล	-	-	เห็นชอบ
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	56-3-00-1101-002	1	1		33.87					
3	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	56-3-01-2101-001	1	0	งานบริหารทั่วไป	ปี 2565	ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม	นักวิชาการเงินและบัญชี ป.ก./ช.ก. +1	+	-	-
4	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	56-3-01-3101-001	1	1	งานการเจ้าหน้าที่	33.29	เลขที่ตำแหน่ง	56-3-04-3201-001	-	-	-
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	56-3-01-3103-001	1	1	งานนโยบายและแผน	ปี 2566	ปริมาณงาน	-2.39	-	-	-
6	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	56-3-01-3803-001	1	0	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	32.70	-	-	-	-	-
7	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	56-3-01-3601-001	1	1	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-	-	-
8	จพงธุรการ	ป.ง./ช.ก.	56-3-01-4101-001	1	0	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-
9	จพงป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	56-3-01-4805-001	1	1	-	หักเงิน	-	-	-	-	-
10	ครู	คศ.2	56-3-01-6600-120	1	1	-	จุดหมุน	-	-	-	-	-
11	ครู	คศ.1	56-3-01-6600-119	1	1	-	ทั่วไป	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างประเภทภารกิจ												
12	ผู้ช่วย จพงธุรการ	คุณวุฒิ	-	1	1	-	ปี 2564	-	-	-	-	-
13	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	-	1	1	-	65.78	-	-	-	-	-
14	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	-	1	1	-	ปี 2565	-	-	-	-	-
15	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	-	1	1	-	64.65	-	-	-	-	-
16	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	-	1	1	-	ปี 2566	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างประเภททั่วไป												
17	นักการภารโรง	ทั่วไป	-	1	1	-	63.52	-	-	-	-	-
18	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
กองคลัง (04)												
พนักงานส่วนตำบล												
19	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	56-3-04-2102-001	1	1	งานการเงิน	-	-	-	-	-	-
20	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	56-3-04-3201-001	1	0	งานบัญชี	-	-	-	-	-	-
21	จพงการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ก.	56-3-04-4201-001	1	0	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	-	-
22	จพง.พัสดุ	ป.ง.	56-3-04-4202-001	1	1	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	-	-	-	-	-	-
23	จพง.จัดเก็บรายได้	ช.ก.	56-3-04-4203-001	1	1	งานธุรการ	-	-	-	-	-	-

หน้า 195 จาก 253

ที่	ชื่อ/ตำแหน่ง/สำนักงาน	ระดับ/ตำแหน่ง/ชั้นยศ	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนอัตราทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน	โครงการ/แผนงาน/โครงการที่	ภาระค่าใช้จ่าย (%)	อัตราค่าจ้างที่ออกกำหนดค่าเพิ่ม/ขอลูกค้า/ขอปรับปรุงการกำหนดค่าเพิ่ม		ม.ค. ก.อบ. จ.จังหวัด		
								2564	2565			
24	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	-	-	1	1	โครงการ (05) งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานราชการภูมิภาค งานผังเมือง งานธุรการ		2564	2565	ม.ค. ก.อบ. จ.จังหวัด		
25	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	-	1	1			2564	2565		2566	
26	พนักงานส่วนตำบล	ด.ม.	56-3-05-2103-001	1	0							
27	นายช่างโยธา	ช.จ.	56-3-05-4701-001	1	1							
28	จพง.ธุรการ	ป.จ.	56-3-05-4101-002	1	1							
29	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	-	1	1	กองสวัสดิการสังคม (11)						
30	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	-	1	1							
31	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	-	1	1							
32	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	1	1							
33	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการฯ)	ด.ม.	56-3-11-2105-001	1	1	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)						
34	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	56-3-11-3801-001	1	1							
35	ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	-	1	1							
36	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	56-3-12-3205-001	1	1	งานตรวจสอบภายใน						
รวมอัตราทั้งสิ้น				36	30							

ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2563 มีมติเห็นชอบให้อำนาจการบริหารส่วนตำบล กำหนดแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566 ได้

ดิวิวิ

(นายรัฐพงษ์ คำตอกรัมย์)
เลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร

หน้า 156 จาก 251