



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก

อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนกัน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสักให้เหมาะสมต่อไป

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสักบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตรง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปใน ส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก โดยให้ทุกคนทุกตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์
ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก อยู่ห่างจากอำเภอกันตังประมาณ ๑๓ กิโลเมตร และห่างจาก
ตัวจังหวัดประมาณ ๔๕ กิโลเมตร มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๖ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลบางสัก
๖,๓๕๓ คน มีจำนวนครัวเรือน ๒,๑๐๐ ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ ๙๕.๐๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ
๖๐,๐๐๐ ไร่ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ ลุ่ม ๆ ดอน ๆ สลับด้วยภูเขาเล็ก ๆ กระจายกระจายอยู่ทั่วไป ซึ่ง
พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ในการทำเกษตร นอกเหนือจากนั้นเป็นที่แหล่งน้ำและพื้นที่ป่าไม้

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาองค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์ จึงเป็น
หลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

“บางสักพัฒนา ประชาชนมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีและมีส่วนร่วม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

๒. พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม ให้ครอบคลุมทั่วถึง
๒. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๓. ส่งเสริมการศึกษาของประชาชน อนุรักษ์สืบสานประเพณี วัฒนธรรมและศีลธรรมอันดี
๔. ส่งเสริมสุขภาพของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. พัฒนาขีดความสามารถของประชาชนในการประกอบอาชีพ เสริมรายได้ และ
เสริมสร้างต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๗. ส่งเสริมพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทุกระดับ และสร้างความ
เข้มแข็งด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๘. พัฒนาบุคลากร โครงสร้างการบริหารจัดการของระบบราชการให้สามารถปฏิบัติงาน
ในหน้าที่ และตอบสนองนโยบายของรัฐบาล ผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนบูรณาการ
การบริการความพึงพอใจของประชาชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านโครงสร้าง พื้นฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๔. เป้าประสงค์

๑. การคมนาคม มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย ทันสมัย และได้มาตรฐาน ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงไปยังภูมิภาคต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก
๒. ระบบสาธารณูปโภคทั่วถึง และครอบคลุมพื้นที่ได้มาตรฐาน
๓. การส่งเสริมการศึกษาของประชาชน ให้มีโอกาสได้รับการศึกษาที่ต่อเนื่อง
๔. ประชาชนมีอาชีพเสริม และมีรายได้ที่เพียงพอ
๕. ประชาชนมีสุขภาพที่ดีถ้วนหน้า
๖. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลและยั่งยืน
๗. อนุรักษ์ฟื้นฟู สืบสานศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม
๘. เป็นเมืองน่าอยู่ สวยงาม เป็นระเบียบ
๙. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ตรงตามสมรรถนะที่องค์กรต้องการ
๑๐. การบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๑๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการเข้าร่วมประชุมต่าง ๆ
๑๒. ส่งเสริมการพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๕. ตัวชี้วัด

๑. จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา
๒. จำนวนไฟฟ้าสาธารณะ ระบบประปา ได้รับการก่อสร้าง/บำรุงรักษาและเพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการบริการ
๔. ร้อยละของระบบจราจรที่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง
๕. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่ใช้น้ำจากระบบประปาหมู่บ้าน
๖. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาด้านการเกษตร
๗. ร้อยละของจำนวนประชากรที่ได้รับการฝึกอบรมการประกอบอาชีพ
๘. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม ส่งเสริมประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๙. ร้อยละของประชากรมีระบบบริการสุขภาพที่ดีมาตรฐานและทั่วถึง
๑๐. ร้อยละของจำนวนประชากรที่ได้รับการศึกษาต่อในสถาบันระดับที่สูงขึ้น
๑๑. ร้อยละของเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ที่ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๑๒. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของโครงการ/กิจกรรม ที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริม พัฒนา เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๓. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว
๑๔. จำนวนครัวเรือนที่เข้าร่วมกิจกรรมการกำจัดขยะมูลฝอยระดับครัวเรือน
๑๕. จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาตรงตามสายงาน
๑๖. จำนวนงานให้บริการ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่เพิ่มขึ้น
๑๗. ระดับความสำเร็จของชุมชนมีความเข้มแข็งและเป็นระเบียบเรียบร้อยขึ้น

๖. คำเป้าหมาย

๑. ก่อสร้างปรับปรุงและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ
๒. สนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคลครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น
๓. เสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านสาธารณสุข ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้
๔. พัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด
๕. สนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรจุแนวทางการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๖. บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาต่อเนื่องและทั่วถึง

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบางสักสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๑.๑ ปัญหาการคมนาคมในหมู่บ้านถนนและสะพานสัญจรไป-มาไม่สะดวกและไม่ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ ปัญหาไฟฟ้ามีไม่ถึงทุกครัวเรือน/หมู่บ้าน
- ๑.๓ งบประมาณมีไม่เพียงพอในการขยายเขตไฟฟ้า
- ๑.๔ ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคและการเกษตร
- ๑.๕ ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- ๑.๑ ก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมถนนและสะพานให้ได้มาตรฐานและปลอดภัยในการสัญจร
- ๑.๒ ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน/หมู่บ้าน
- ๑.๓ ขอรับงบประมาณอุดหนุน/สมทบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการขยายเขตไฟฟ้า มีใช้ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๑.๔ ต้องการให้ขุดลอก คู คลอง และแหล่งน้ำตามธรรมชาติ
- ๑.๕ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ๒.๑ ปัญหาการรวมกลุ่มของชุมชนยังไม่มี ความเข้มแข็ง ขาดความร่วมมือ
- ๒.๒ ปัญหาการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้
- ๒.๓ ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- ๒.๔ ปัญหาราษฎรมีอาชีพหลักทำสวนยางพารา ซึ่งต้องพึ่งธรรมชาติ ปริมาณงานและรายได้ไม่แน่นอน
- ๒.๕ ราษฎรขาดเงินทุนหมุนเวียน ขาดหลักทรัพย์สำหรับกู้ยืม ทำให้มีการกู้ยืมเงินนอกระบบ ดอกเบี้ยสูง

ความต้องการ

- ๒.๑ ต้องการให้จัดอบรมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๒.๒ อบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้
- ๒.๓ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ
- ๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพเสริม อบรมให้ความรู้กลุ่มอาชีพ
- ๒.๕ จัดหาแหล่งเงินทุนกู้ยืมชำระดอกเบี้ยต่ำ ผ่อนชำระระยะยาว ภายใต้ระเบียบกฎหมาย

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ๓.๒ ปัญหาการสงเคราะห์และจัดสวัสดิการ แก่เด็ก คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ขาดผู้ดูแลให้ความสนใจ/ถูกทอดทิ้ง
- ๓.๓ ปัญหาไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย

ความต้องการ

- ๓.๑ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ๓.๒ ให้ความช่วยเหลือ จัดสวัสดิการให้เท่าเทียมกัน จัดให้มีการอบรมอาชีพ
- ๓.๓ จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- ๔.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองและการแสดงความคิดเห็นด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการใช้สิทธิเลือกตั้งต่าง ๆ
- ๔.๒ ปัญหาประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ๔.๓ ปัญหาประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง

ความต้องการ

- ๔.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมการเมือง รณรงค์ในการใช้สิทธิเลือกตั้ง
- ๔.๒ จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ๔.๓ ก่อสร้างหอกระจายข่าว ระบบเสียงตามสาย

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๕.๑ ปัญหามลภาวะจากผู้ประกอบการ ทำให้ส่งกลิ่นเหม็นรบกวนชาวบ้าน
- ๕.๒ ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ปัญหาคลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

ความต้องการ

- ๕.๑ ประสานงานกับผู้ประกอบการเพื่อแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ
- ๕.๒ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๖. ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ๖.๑ ปัญหาด้านสาธารณสุขให้บริการ ไม่ทั่วถึง
- ๖.๒ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- ๖.๑ สนับสนุนงบประมาณด้านสาธารณสุขให้เพียงพอและต่อเนื่อง
- ๖.๒ จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ๗.๑ ปัญหาขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- ๗.๒ ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง

ความต้องการ

- ๗.๑ สนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- ๗.๒ จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจ หน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (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 การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (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 มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง 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 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบลและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสักได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผน และขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก ด้วยเทคนิค

SWOT analysis

๑. จุดแข็ง (Strength - S)

๑. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเมืองการปกครองของท้องถิ่นเป็นอย่างดี
๒. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ มีการมอบหมายหน้าที่ รับผิดชอบ และมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๓. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ โดยได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และมีความพร้อมในด้านการบริหารจัดการในสำนักงาน ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่ทันสมัย

๒. จุดอ่อน (Weak - W)

๑. กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน
๒. มีพื้นที่รับผิดชอบหลายหมู่บ้าน (๖ หมู่บ้าน) ทำให้งบประมาณในการพัฒนา ด้านต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. มีประชากรวัยรุ่นจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านยาเสพติด
๔. พื้นที่ในเขต อบต. ส่วนใหญ่ไม่มีเอกสารสิทธิ์ การจัดเก็บภาษีจึงได้น้อย

๓. โอกาส (Opportunity - O)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก สนับสนุนการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม โดยจัดให้มีเตาเผาขยะ เพื่อแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยแบบครบวงจร
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก ให้ความสำคัญในการพัฒนา และสนับสนุนด้านการศึกษา ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ให้มีคุณภาพเท่าเทียมกันและทั่วถึง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
๓. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำสวนยางพาราและสวนปาล์มน้ำมัน มีรายได้ ในเกณฑ์สูง ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔. ข้อจำกัด / ภัยคุกคาม (Threat - T)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการพัฒนา โดยการพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้นจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ดังนั้นทำให้กระทบต่อการ พัฒนาด้านอื่น ๆ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก เป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท ทำให้การพัฒนาด้านต่าง ๆ มีข้อจำกัด

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๒. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
๒. การโทรคมนาคมและการสื่อสาร
๓. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบท ให้การสนับสนุนงบประมาณ ในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. มีการจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ เพื่อดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น กองทุนหลักประกัน สุขภาพ กองทุนสวัสดิการชุมชน
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลบางสักมีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. อบต.จัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. อบต.สนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังไม่สนใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๒. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๒. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

โอกาส (Opportunity=O)

๑. อบต. มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๓. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศน์อย่างยั่งยืน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้มีปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่อง ทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม
๒. สภาพพื้นที่เป็นป่าเขา และกว้างใหญ่ ทำให้ไม่สามารถควบคุมดูแลได้ทั่วถึง
๓. มีการบุกรุกที่ดินสาธารณะประโยชน์ และป่าสงวนแห่งชาติ

๔. ด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีสถานศึกษา , ศาสนสถาน สำหรับส่งเสริมการศึกษาและประกอบพิธีการต่าง ๆ
๒. มีบุคลากรที่มีความรู้ตามภูมิปัญญาท้องถิ่น (ปราชญ์ชาวบ้าน)
๓. มีการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนและส่วนราชการและองค์กรเครือข่ายต่าง ๆ
๕. มีการบริหารงานแบบการสร้างเครือข่ายและบูรณาการ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องการอนุรักษ์วัฒนธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรมขาดความต่อเนื่อง

๕.ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. อบต.มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. อบต.พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. อบต.ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของอบต.ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของอบต.กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ เป็นต้น
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ภารกิจการถ่ายโอนตามอำนาจหน้าที่ ที่หน่วยงานราชการอื่นถ่ายโอนภารกิจมาให้

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๗ อัตรา ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสักมีความเหมาะสมแล้ว

ลำดับที่	อพท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม (คน)
๑	อบต.บางสัก	๔	๓๖,๖๐๖,๐๐๐	๒๐	๒	๓๕	๕๗
๒	อบต.เกาะลิบง	๔	๔๒,๐๐๐,๐๐๐	๓๑	๒	๒๓	๕๖
๓	อบต.ป่อน้ำร้อน	๕	๔๓,๖๘๙,๓๐๐	๒๗	๒	๒๙	๕๘

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต. (๑๑)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานจดทะเบียนพาณิชย์- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานกิจการสภาฯ- งานอื่นๆ ที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานงบประมาณ- งานติดตามประเมินผลและรายงานผล- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการรับเรื่องร้องเรียน - ร้องทุกข์- งานนิติกรรม สัญญาต่างๆ- งานดำเนินการทางด้านคดีแพ่ง คดีอาญา- งานดำเนินการวินัยของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๔ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบรรจุและแต่งตั้ง- งานสรรหาและประเมินบุคคล- งานวางแผนอัตรากำลัง- งานทะเบียนประวัติ- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง	<p>๑. สำนักปลัด อบต. (๑๑)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานจดทะเบียนพาณิชย์- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานกิจการสภาฯ- งานอื่นๆ ที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานงบประมาณ- งานติดตามประเมินผลและรายงานผล- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการรับเรื่องร้องเรียน - ร้องทุกข์- งานนิติกรรม สัญญาต่างๆ- งานดำเนินการทางด้านคดีแพ่งคดีอาญา- งานดำเนินการวินัยของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานจัดทำข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบรรจุและแต่งตั้ง- งานสรรหาและประเมินบุคคล- งานวางแผนอัตรากำลัง- งานทะเบียนประวัติ- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑)</p> <p>๑.๕ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัยต่างๆ - งานภารกิจ อปพร. - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๖ <u>งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๗ <u>งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกีฬา และสันทนาการ - งานประเพณี ศาสนา - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๘ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุข - งานสิ่งแวดล้อม - งานการแพทย์ฉุกเฉิน <p>๒. กองคลัง (๐๔)</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง 	<p>๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑) (ต่อ)</p> <p>๑.๕ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัยต่างๆ - งานภารกิจ อปพร. - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๖ <u>งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๗ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกีฬา และสันทนาการ - งานการท่องเที่ยว - งานประเพณี ศาสนา - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๘ <u>งานบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๙ <u>งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๒. กองคลัง (๐๔)</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง (๐๔)</p> <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบบุการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๒.๕ <u>งานตรวจฎีกา และงบบประมาณ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจฎีกา และงบบประมาณ 	<p>๒. กองคลัง (๐๔) (ต่อ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงบบุการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๒.๒ <u>งานพัฒนารายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บภาษีและรายได้อื่นๆ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๒.๓ <u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๒.๔ <u>งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง 	
<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานกิจการควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๓.๓ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมือง - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง 	<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p>๓.๑ <u>งานแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๓.๒ <u>งานควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานกิจการควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๓.๓ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมือง - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p>๓.๔ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๓.๕ <u>งานกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย <p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</p> <p>๔.๑ <u>งานตรวจสอบภายใน</u></p>	<p>๓. กองช่าง (๐๕) (ต่อ)</p> <p>๓.๔ <u>งานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</p> <p>๔.๑ <u>งานตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสักเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
- นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
- นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักพัฒนาการกีฬา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u>								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๑
- ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- คนงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๒
- คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕) (ต่อ)								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
- ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u>								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๗	๕๗	๕๗	๕๗	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก

- ๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
 ๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๓๘,๕๐๐	๑๔,๐๐๐	๖๓๐,๐๐๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๘,๕๒๐	๓,๕๐๐	๕๐๔,๒๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๓๒๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือยุบเลิก

๒. สำนักปลัด อบต. (๐๑)

- ๑) สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒๔ ตำแหน่ง ๒๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	พนักงานส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (ว่างเดิม ๑ อัตรา)	-	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑๗,๒๙๐	๐	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๓	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑๙,๘๖๐	๐	๒๓๘,๓๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (ว่างเดิม ๑ อัตรา)	-	๒๙,๖๑๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๕	นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑๕,๘๔๐	๐	๑๙๐,๐๘๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐
๖	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑๗,๒๙๐	๐	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๗	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๒๖,๔๖๐	๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.) (ว่างเดิม ๑ อัตรา)	๑	๑๐,๕๒๐	๐	๑๒๖,๒๔๐	๔,๓๒๐	๓,๘๔๐	๓,๗๒๐
๙	ครูผู้ดูแลเด็ก (งบเงินอุดหนุน) (ว่างเดิม ๑ อัตรา)	-	-	-	-	-	-	-
๑๐	ลูกจ้างประจำ นักพัฒนาชุมชน	๑	๒๓,๓๔๐	๐	๒๘๐,๐๘๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๘๔๐
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๘,๙๓๐	๐	๒๒๗,๑๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๔๘๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๗,๒๒๐	๐	๒๐๖,๖๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐
๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑๕,๐๐๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาการกีฬา	๑	๑๕,๐๐๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๑๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (งบ อบรม.) (ว่างเต็ม ๑ อัตรา)	-	๑๕,๐๐๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)							
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๒,๒๓๐	๐	๑๔๖,๗๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๑๗	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๑	๙,๔๐๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก (งบ อบรม.)	๑	๙,๔๐๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป							
๑๙	พนักงาน	๓	๙,๐๐๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐
	พนักงาน (ว่างเต็ม ๑ อัตรา)	-	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๒๐	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๒๑	ยาม	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก (งบเงินอุดหนุน)	๒	-	-	-	-	-	-
๒๓	พนักงานเกษตร	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๒๔	พนักงานประจำรถขยะ	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
	พนักงานประจำรถขยะ (ว่างเต็ม ๒ อัตรา)	-	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือยุบเลิก

๓. กองคลัง (๐๔)

๑) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ว่างเต็ม ๑ อัตรา)	-	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๓๐,๒๒๐	๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๓	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑๙,๙๗๐	๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑๑,๕๑๐	๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๕	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๙,๗๒๐	๐	๒๓๖,๖๔๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๕,๘๘๐
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑๘,๙๓๐	๐	๒๒๗,๑๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๔,๘๗๐	๐	๑๗๘,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐
๘	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๙	คนงาน	๓	๙,๐๐๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือยุบเลิก

๔. กองช่าง (๐๕)

๑) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๓๓,๕๖๐	๓,๕๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๒	นายช่างโยธา (ปง./ขง.) (ว่างเต็ม ๑ อัตรา)	-	๒๔,๘๒๕	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๓	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	๑	๑๑,๕๑๐	๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๔	นายช่างสำรวจ (ปง./ขง.) (ว่างเต็ม ๑ อัตรา)	-	๒๔,๘๒๕	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑๕,๐๐๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๕,๕๐๐	๐	๑๘๖,๐๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๕๗๐	๐	๑๕๐,๘๔๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑๒,๐๐๐	๐	๑๔๔,๐๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๑๓๐	๐	๑๓๓,๕๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๑๐	คนสวน	๑	๙,๔๐๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๓	๙,๐๐๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

๑) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑๕,๐๖๐	๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ , ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือยุบเลิก

๖. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยใช้ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้น ๕% ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๗,๒๘๘,๓๙๓ บาท	๓๙,๑๕๒,๘๑๓ บาท	๔๑,๑๑๐,๔๕๔ บาท

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๔๖,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	
๓	สำนักปลัด อบต. (๐๑) พนักงานส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๓๘,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๒๔๙,๔๘๐	๒๖๐,๕๒๐	๒๗๑,๔๔๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	
๙	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๒๖,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๓๒๐	๓,๘๔๐	๓,๗๒๐	๑๓๐,๕๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑๓๘,๑๒๐	
๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบเงินอุดหนุน ว่างเต็ม
๑๒	ลูกจ้างประจำ นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๘๔๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๙๘,๒๐๐	๓๐๘,๐๔๐	
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๒๗,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๖,๒๘๐	๒๔๕,๗๖๐	๒๕๕,๖๐๐	
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๐๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๔,๙๒๐	๒๒๓,๕๖๐	๒๓๒,๕๖๐	
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาการกีฬา	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๑๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๖๔๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	งบ อบต.
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๑	คนงาน	-	๔	๓	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	ว่างเดิม ๑
๒๒	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งเงินอุดหนุน
๒๕	คนงานเกษตร	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๓	๑	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	ว่างเดิม ๒
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๗	พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	
๓๑	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๕,๘๘๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๑๒๐	๒๕๘,๐๐๐	
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๒๒๗,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๘๐	๒๓๖,๒๘๐	๒๔๕,๗๖๐	๒๕๕,๖๐๐	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๗๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๖๔๐	๑๙๓,๐๘๐	๒๐๐,๘๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๔	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๖	กองช่าง (๑๕) พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	ว่างเต็ม
๓๗	นายช่างโยธา	ปจ./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๘	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	
๓๙	นายช่างสำรวจ	ปจ./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๘๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๓,๔๔๐	๒๐๑,๒๔๐	๒๐๙,๒๘๐	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๔๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๒,๐๐๐	
๔๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๓,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๙๖๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๕๐,๔๘๐	
๔๕	คนสวน	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๔๖	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
๔๗	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
(๕)	รวม		๕๗	๔๗	๑๐,๔๒๓,๓๒๐	๓๓๖,๐๐๐	๕๗	๕๗	๕๗	-	-	-	๓๑๒,๔๘๐	๓๒๗,๘๔๐	๓๒๙,๕๒๐	๑๑,๐๗๑,๘๐๐	๑๑,๓๙๙,๗๖๐	๑๑,๗๒๙,๒๘๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %															๑,๖๖๐,๗๗๐	๑,๗๐๙,๙๖๔	๑,๗๕๙,๓๙๒	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๗๓๒,๕๗๐	๑๓,๑๐๙,๗๒๔	๑๓,๔๘๘,๖๗๒	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๔,๑๕๕	๓๓,๔๘๘	๓๒,๘๘๑	

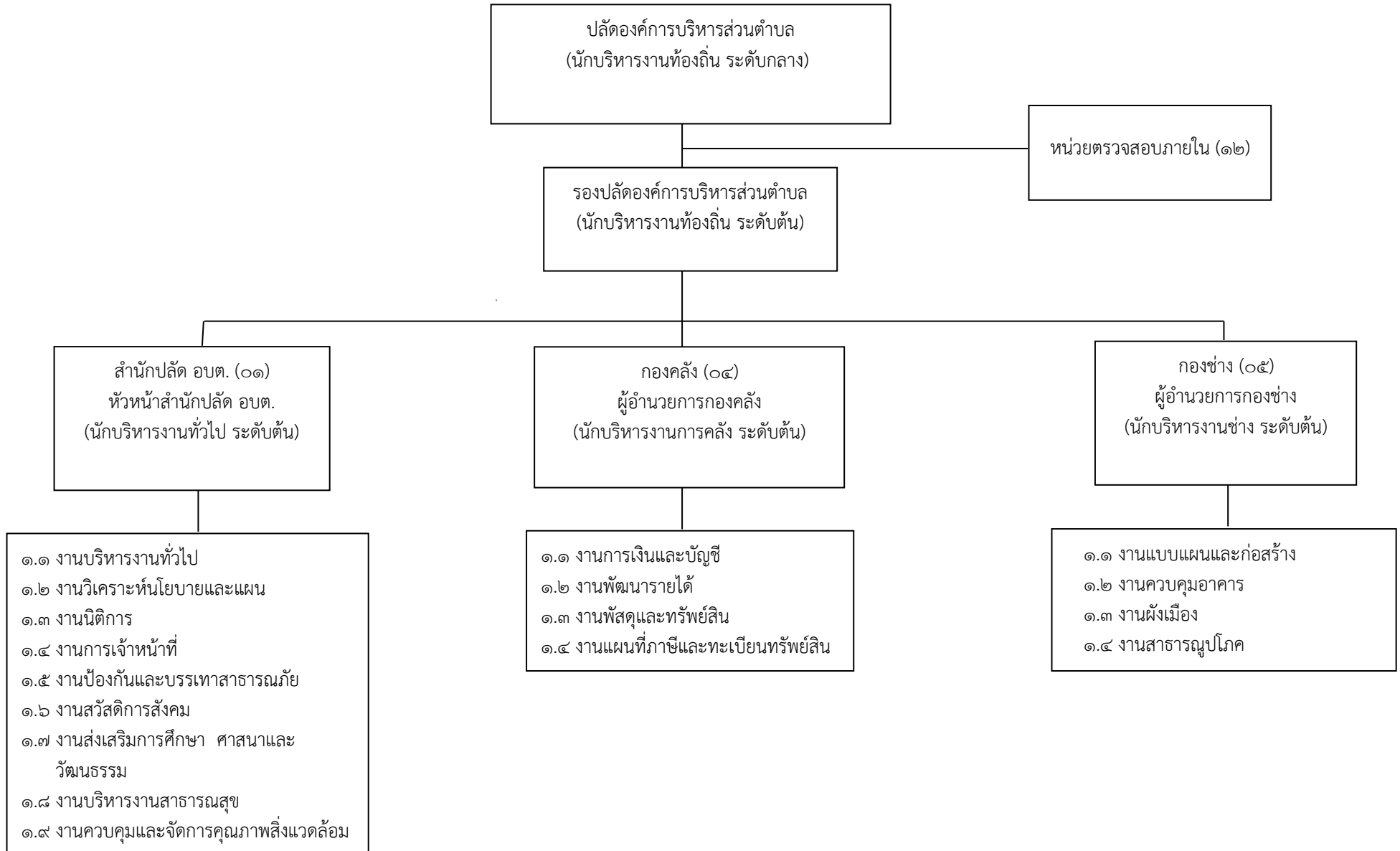
ปี ๒๕๖๔ = ๓๗,๒๘๘,๓๙๓ บาท

ปี ๒๕๖๕ = ๓๙,๑๕๒,๘๑๓ บาท

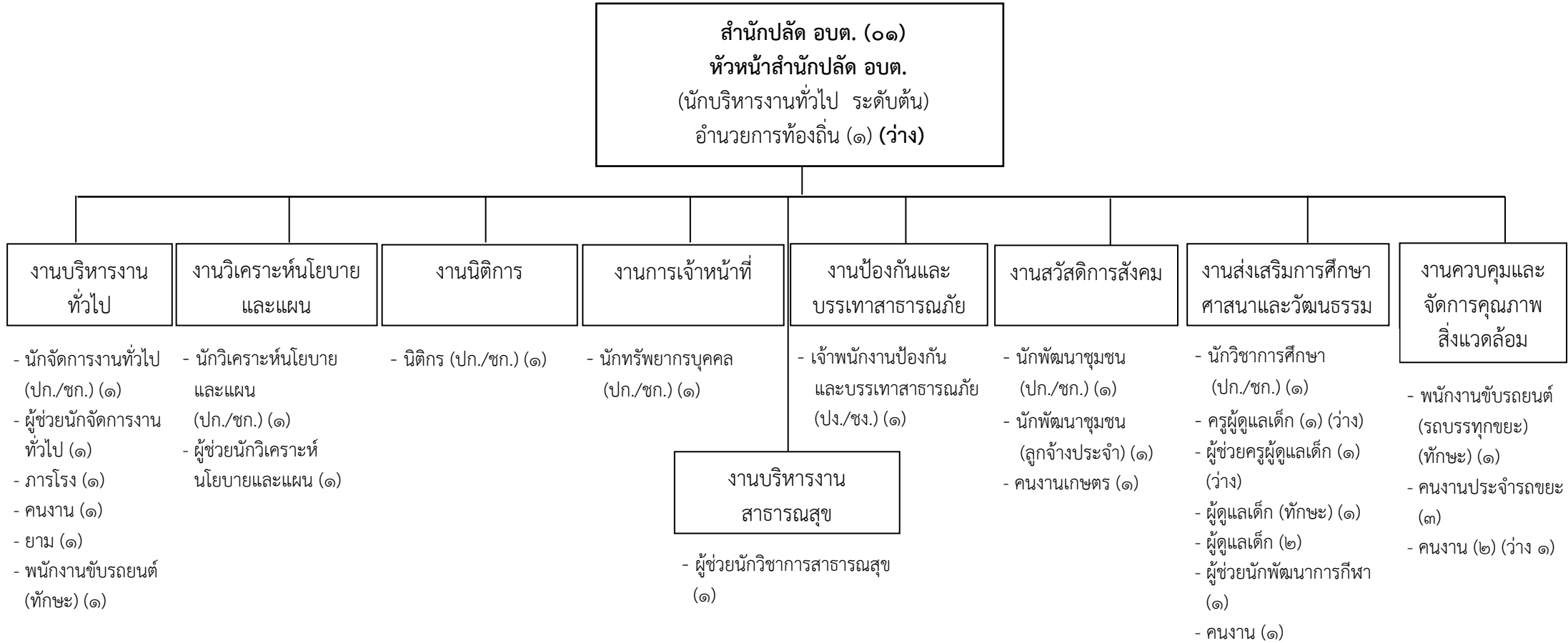
ปี ๒๕๖๖ = ๔๑,๑๑๐,๔๕๔ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก

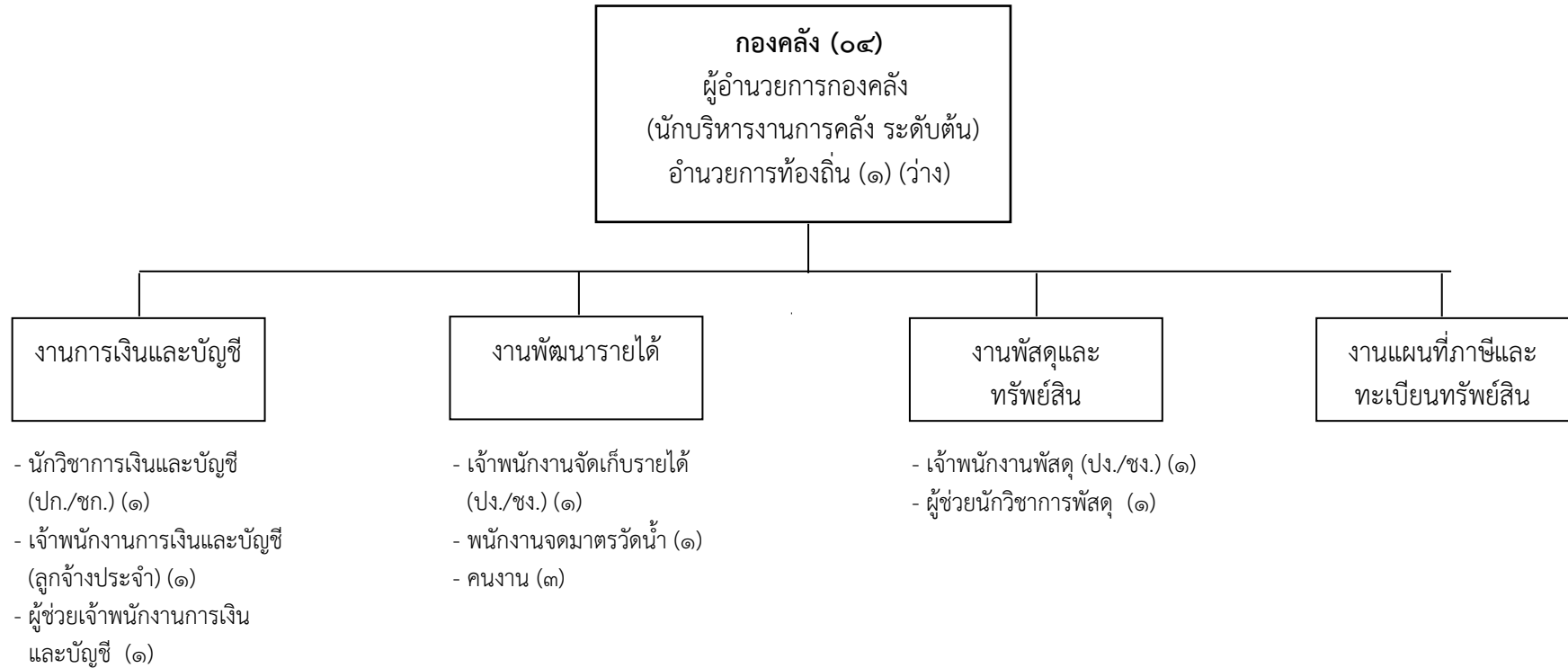


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต. (๐๑)



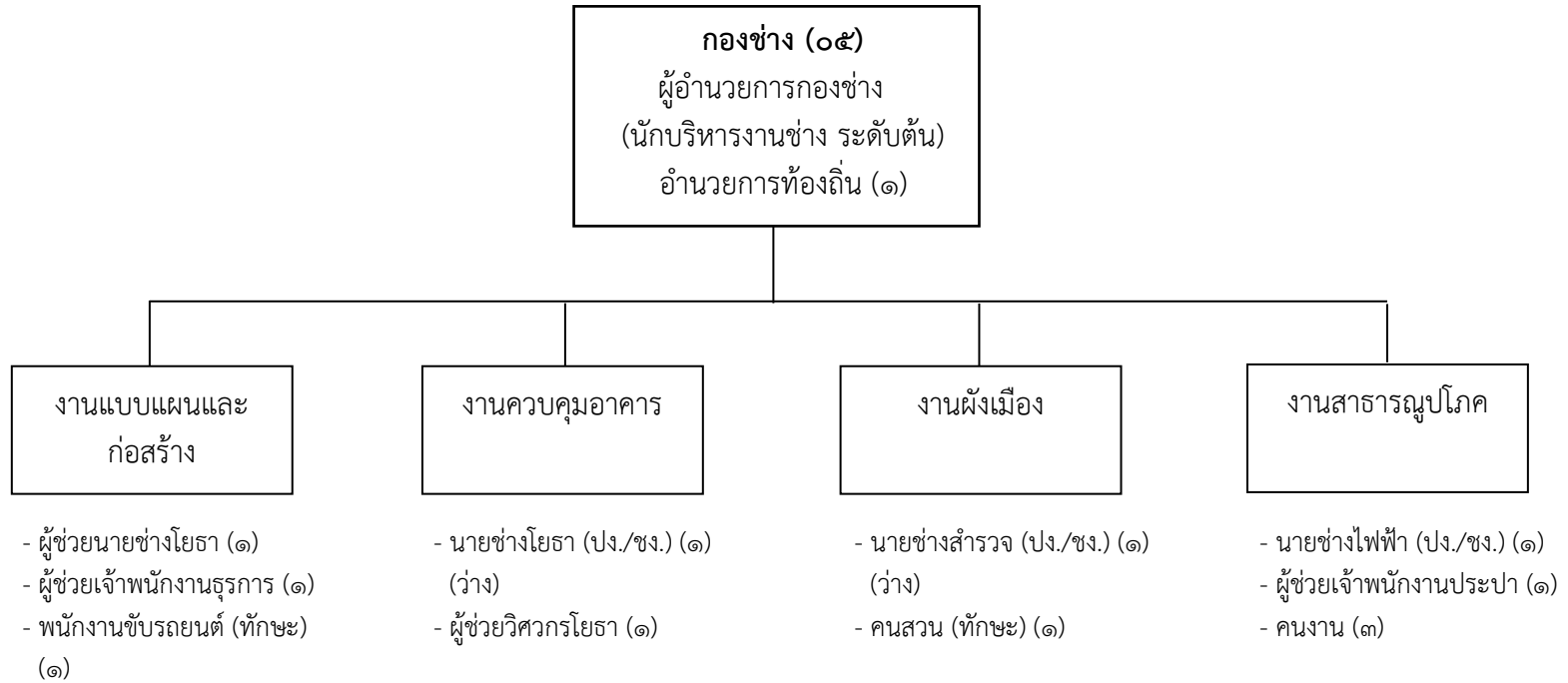
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๖	๑	๑	๑	๕	๓	๑๒	๓๐

โครงสร้างของกองคลัง (๐๔)



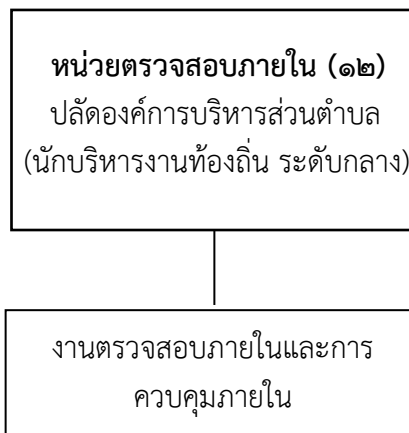
ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	๒	๑	๒	๐	๔	๑๑

โครงสร้างของกองช่าง (๐๕)



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๐	๓	๐	๔	๒	๓	๑๓

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติกร/ ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาววิไล เกื้อมณี	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๖๒,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๓๐,๐๐๐
๒	นางเจนจิรา ชูเกิด	ปริญญาโท (ร.ป.ม.)	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๔,๒๔๐

สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)
พนักงานส่วนตำบล

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓			๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔	นางสาวพรวิวรรณ์ สิงเกิด	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๕	นางสาวโชติรส แก้วเพชร	ปริญญาโท (นม.)	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๓๘,๓๒๐	-	-	๒๓๘,๓๒๐
๖	นายตะเอด หมาดหมั่น	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๗	นางสาวกัญยรัตน์ บัวศรี	ปริญญาตรี (นบ.)	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๙๐,๐๘๐	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๘	นางสาวจิตต์วดี สินธุเศรษฐ์	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๙	นางสาวผกากรอง รักแหลมแค	ปริญญาโท (ศศ.ม.)	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๑๐	สิปโชนันท์ ชูชาติ	ปวช. (โยธา)	๑๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๒๖,๒๔๐	-	-	๑๒๖,๒๔๐
๑๑			๑๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	งบเงินอุดหนุน (ว่างเดิม)

สำนักปลัด อบต. (๑๑)

ลูกจ้างประจำ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๒	นางพัชรินทร์ มलयงค์	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๒๘๐,๐๘๐	-	-	๒๘๐,๐๘๐

สำนักปลัด อบต. (๑๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๓	นางสาววลัยดาว ทองชนะ	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๒๗,๑๖๐	-	-	๒๒๗,๑๖๐
๑๔	นางธนัญญา จำนงค์	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๐๖,๖๔๐	-	-	๒๐๖,๖๔๐
๑๕	นางวิไลพร พรหมช่วย	ปริญญาตรี (วท.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ สาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ สาธารณสุข	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๖	นายสนธยา ตะแฉะ	ปริญญาตรี (วท.บ.)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการกีฬา	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการกีฬา	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๗			-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐ งบ อบต. (ว่างเดิม)

สำนักปลัด อบต. (๑๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๘	นายฉลอง เกตุก่อ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๖,๗๖๐	-	-	๑๔๖,๗๖๐
๑๙	นายสุพัฒน์ อภัยพงศ์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๐	นางสาวดวงพร สุขแสน	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ งบ อบต.

สำนักปลัด อบต. (๑๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๑	นายคำมล หวานขัน	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวกัญญา เกตุก่อ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นางหรรษาเสียว จันทร์ช่วย	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๒๕	นายชนะ นุ่นศรี	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายอดุลย์ กลัดอยู่	ม.๓	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นางสาวภาวิณี เกลี้ยงตะพงค์	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ งบเงินอุดหนุน
๒๘	นางสาวพาริตา หมดนุ้ย	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ งบเงินอุดหนุน
๒๙	นายสมจิตร ลาวเพ็ชร	ปริญญาตรี (รป.บ.)	-	คนงานเกษตร	-	-	คนงานเกษตร	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายณัฐพล ลาวเพ็ชร	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายอุบล แก้วละเอียด	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายศิวกร สหามาต	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง (๐๔)

พนักงานส่วนตำบล

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๓			๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๓๔	นางสาวธัญทิพย์ ศรีประสิทธิ์	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชก.	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๓๕	นายชำนาญ ระยา	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๓๙,๖๔๐	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๓๖	นางสาววิษรี สันเพชร	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐

กองคลัง (๐๔)

ลูกจ้างประจำ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๗	นางจิราภรณ์ มलयงค์	ปวส. (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๒๓๖,๖๔๐	-	-	๒๓๖,๖๔๐

กองคลัง (๐๔)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๘	นางรัชฎษา กานต์ เข้มทอง	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๒๒๗,๑๖๐	-	-	๒๒๗,๑๖๐
๓๙	นางสาวณัฐมน จักรกรุด	ปริญญาตรี (รป.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๗๘,๔๔๐	-	-	๑๗๘,๔๔๐

กองคลัง (๐๔)

พนักงานจ้างทั่วไป

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๔๐	นายประจักษ์ อินทร์ช่วย	ม.๖	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นางสาวชวัลกร กล่อมพงษ์	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายปรีชา หมาคณูย์	ป.๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายนิวัฒน์ อัดกลับ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองช่าง (๐๕)

พนักงานส่วนตำบล

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๔๔	นางสาวสุกัญญา ทาบสา	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐
๔๕			๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๔๖	นายคณะบดี เกตุแก้ว	ปริญญาตรี (วศ.บ.)	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๔๗			๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)

กองช่าง (๐๕)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๔๘	นายพนมธรรค์ เตางาม	ปริญญาตรี (วศ.บ.)	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๔๙	นายธวิษ สุตร์ภักษ์	ปริญญาตรี (วท.บ.)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๖,๐๐๐	-	-	๑๘๖,๐๐๐
๕๐	นายประทีป สังข์ทอง	ปริญญาตรี (รป.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๘๔๐	-	-	๑๕๐,๘๔๐
๕๑	นายวิภิต บุญยง	ปริญญาตรี (อส.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๔๔,๐๐๐	-	-	๑๔๔,๐๐๐

กองช่าง (๐๕)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๕๒	นายธนา สินธุ์ประจิม	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๓,๕๖๐	-	-	๑๓๓,๕๖๐
๕๓	นายวิโรจน์ ญาติรัก	ม.๓	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐

กองช่าง (๐๕)
พนักงานจ้างทั่วไป

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๕๔	นายไพศาล สุขไกรทัย	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นายเสวก สหะมาต	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	นายจิรายุ คงเอียด	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)
พนักงานส่วนตำบล

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๕๗	นางสาวอาทิตยา อินศรีไกร	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๑๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก.	๑๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการเนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ข้าราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ก็จะประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย องค์กรบริหารส่วนตำบลบางสัก จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตำบลบางสัก เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลบางสัก ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ผู้ที่ได้รับการบรรจุใหม่ และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ผู้ที่ได้รับการบรรจุใหม่

โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแลช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนาและติดตามการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน ได้แก่งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

-๔๔-

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถ ปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก มีหลักการในการพัฒนาบุคคล คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรม การดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๑) การฝึกอบรมนอกสถานที่การทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก หรือส่งไปเข้ารับการ ฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งมีวิธีการฝึกอบรมในท้องถิ่นโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชม หน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในหน่วยงานอื่น ซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชม ด้วยตนเอง และยังมีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจ นำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยวิธีต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็น ประโยชน์ต่อหน่วยงาน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการ ของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วย ค่าใช้จ่ายของตนเอง และไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบก่อนเข้ารับการอบรม และหลังการอบรม

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก ยังได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีการทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ยึดถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้พนักงานส่วนตำบล

ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ใช้เป็นแนวทางการ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

-๔๖-

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย