

๗๗-๗๗



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบางลำภู

อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายประภาส ทิพย์อรรถ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก

# 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. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก



มติ ก.อบต.จังหวัดตรัง ครั้งที่ ๑/๒๐  
เมื่อวันที่ ๒๒ ก.ย. ๒๕๖๐

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลบางสัก	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางสักจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๔๔

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (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.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ 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 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก

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 ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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



๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปใน ส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก โดยให้ทุกคนทุกตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์  
ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก อยู่ห่างจากอำเภอกันตังประมาณ ๑๓ กิโลเมตร และห่างจาก  
ตัวจังหวัดประมาณ ๔๕ กิโลเมตร มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๖ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลบางสัก  
๖,๒๓๒ คน มีจำนวนครัวเรือน ๒,๐๐๐ ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ ๙๕.๐๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ  
๖๐,๐๐๐ ไร่ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ ลุ่ม ๆ ดอน ๆ สลับด้วยภูเขาเล็ก ๆ กระจายอยู่ทั่วไป ซึ่ง  
พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ในการทำเกษตร นอกเหนือจากนั้นเป็นที่แหล่งน้ำและพื้นที่ป่าไม้

#### ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก

##### ๑. วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาองค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์ จึงเป็น  
หลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

“บางสักน่าอยู่ เศรษฐกิจดี คนมีความรู้คู่คุณธรรม ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

##### ๒. พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม ให้ครอบคลุมและทั่วถึง
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. ระบบสาธารณสุขปลอดภัยทั่วถึง และครอบคลุมพื้นที่ได้มาตรฐาน
๓. การส่งเสริมการศึกษาของประชาชน ให้มีโอกาสได้รับการศึกษาที่ต่อเนื่อง
๔. ประชาชนมีอาชีพเสริม และมีรายได้ที่เพียงพอ
๕. ประชาชนมีสุขภาพที่ดีถ้วนหน้า
๖. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลและยั่งยืน
๗. อนุรักษ์ฟื้นฟู สืบสานศิลป ประเพณี วัฒนธรรม
๘. เป็นเมืองน่าอยู่ สวยงาม เป็นระเบียบ
๙. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ตรงตามสมรรถนะที่องค์กรต้องการ
๑๐. การบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ๕. ตัวชี้วัด

๑. จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา
๒. จำนวนไฟฟ้าสาธารณะ ระบบประปา ได้รับการก่อสร้าง/บำรุงรักษาและเพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละของผู้รับบริการให้มีความพึงพอใจต่อการบริการ
๔. ร้อยละของระบบจราจรที่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง
๕. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่ใช้น้ำจากระบบประปาหมู่บ้าน
๖. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาด้านการเกษตร
๗. ร้อยละของจำนวนประชากรที่ได้รับการฝึกอบรมการประกอบอาชีพ
๘. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม ส่งเสริมประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๙. ร้อยละของประชากรมีระบบบริการสุขภาพที่ดีมาตรฐานและทั่วถึง
๑๐. ร้อยละของจำนวนประชากรที่ได้รับการศึกษาต่อในสถาบันระดับที่สูงขึ้น
๑๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับการสงเคราะห์
๑๒. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของโครงการ/กิจกรรม ที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริม พัฒนา เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๓. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว
๑๔. จำนวนครัวเรือนที่เข้าร่วมกิจกรรมการกำจัดขยะมูลฝอยระดับครัวเรือน
๑๕. จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาตรงตามสายงาน
๑๖. จำนวนงานให้บริการ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่เพิ่มขึ้น
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. สนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรลุแนวทางการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๖. บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาต่อเนื่องและทั่วถึง

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบางสักสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ 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 ขอร้งงบประมาณอุดหนุน/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 ทำให้มีการกู้ยืมเงินนอก ระบบ 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 ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ปลูกและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข ปลูก (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 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 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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

**๕.๗** ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))



ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสังกัดได้เป็นอย่างดี 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

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

#### ๓. โอกาส (Opportunity – O)

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

#### ๔. ข้อจำกัด / ภัยคุกคาม (Threat – T)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบางสังกัด มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการพัฒนา โดยการพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้นจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ดังนั้นทำให้กระทบต่อการ พัฒนาด้านอื่น ๆ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลบางสังกัด 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. มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้ กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

**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. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางสักจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ เป็นต้น
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

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

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสักยังไม่มีความเหมาะสม ดังนี้

ลำดับที่	อบท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๐	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.บางสัก	๓	๓๐,๙๔๓,๓๗๐	๑๐	๒	๑๘	
๒	อบต.บางหมาก	๓	๒๙,๓๕๘,๘๐๐	๑๑	๑	๑๔	
๓	อบต.โคกยาง	๓	๒๘,๖๖๐,๔๐๐	๒๕	๑	๙	

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสักให้เหมาะสม จึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และยุบบางตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อน ให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารภายในส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. กองคลัง และกองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสักต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสารบรรณ</li><li>- งานบริหารงานบุคคล</li><li>- งานกิจการสภา</li><li>- งานการประชุม</li><li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li><li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li><li>- งานจดทะเบียนพาณิชย์</li><li>- งานอื่นๆ ที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ</li></ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผน</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li><li>- งานงบประมาณ</li><li>- งานการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย</li><li>- งานติดตามประเมินผลและรายงานผล</li><li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li></ul> <p><b>๑.๓ งานสวัสดิการและสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li><li>- งานพัฒนาชุมชน</li><li>- งานสวัสดิการชุมชน</li><li>- งานส่งเสริมอาชีพ</li><li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li></ul>	<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ</li><li>- งานจดทะเบียนพาณิชย์</li><li>- งานควบคุมภายใน</li><li>- งานตรวจสอบภายใน</li><li>- งานอื่นๆ ที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ</li></ul> <p><b>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบรรจุและแต่งตั้ง</li><li>- งานสรรหาและประเมินบุคคล</li><li>- งานวางแผนอัตรากำลัง</li><li>- งานทะเบียนประวัติ</li><li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li></ul> <p><b>๑.๓ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผน</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li><li>- งานงบประมาณ</li><li>- งานติดตามประเมินผลและรายงานผล</li><li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li></ul> <p><b>๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li><li>- งานพัฒนาชุมชน</li><li>- งานสวัสดิการชุมชน</li><li>- งานส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ</li><li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการรับเรื่องร้องเรียน - ร้องทุกข์</li> <li>- งานนิติกรรม สัญญาต่าง ๆ</li> <li>- งานจัดทำข้อบัญญัติตำบล ตามกฎหมายระเบียบ</li> <li>- งานดำเนินการทางด้านคดีแพ่ง คดีอาญา วินัย ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัยต่างๆ</li> <li>- งานภารกิจ อปพร.</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อยของ อบต.</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๕ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการรับเรื่องร้องเรียน - ร้องทุกข์</li> <li>- งานนิติกรรม สัญญาต่าง ๆ</li> <li>- งานดำเนินการทางด้านคดีแพ่ง คดีอาญา วินัย ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</li> <li>- งานกิจการสภาฯ</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานกีฬา และสันทนาการ</li> <li>- งานประเพณี ศาสนา</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัยต่างๆ</li> <li>- งานภารกิจ อปพร.</li> <li>- งานการแพทย์ฉุกเฉิน</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานกิจการควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานผังเมือง</li> </ul> <p><b>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p><b>๔.๑ งานตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> <p><b>๒.๕ งานตรวจฎีกา และงบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจฎีกา และงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานกิจการควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานผังเมือง</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> <p><b>๓.๕ งานกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย</li> </ul>	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b> <b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
- ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับครูผู้ช่วย)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
- นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ</b>								
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ</b>								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม



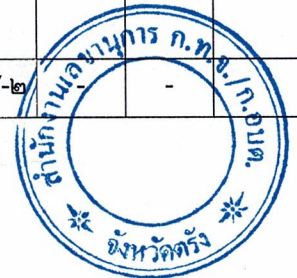
มติ ก.อบค.จังหวัดตรัง ครั้งที่.....๑/๒๐.....  
เมื่อวันที่..... 19 2 กย. 2560

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
- คนงานทั่วไป	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
- นักรการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- คนงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ</b>								
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
- พนักงานจดมาตรฐานน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
- คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม



มติ ก.อบต.จังหวัดตรัง ครั้งที่ ๑/๒๐  
เมื่อวันที่ ๑๒ ก.ย. ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๐๕)								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ</u>								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก ๑
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ</u>								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- คนงานทั่วไป	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
- คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๙	๔๔	๔๔	๔๔	+๗/-๒	-	-	



มติ ก.อบค.จังหวัดตรัง ครั้งที่ ๑ / ๒๐  
 เมื่อวันที่ ๑๒ ก.ย. ๒๕๖๐

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	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๕,๙๐๐	๕๕๐,๘๐๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๔๘๐	๑๕,๙๖๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๕,๙๕๐	๔๓๑,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ , ๒๕๖๒ , ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๒. สำนักปลัด อบต.

- ๑) สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๗ ตำแหน่ง ๑๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	<b>พนักงานส่วนตำบล</b> หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (ว่างเต็ม)	-	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๓๒๐
๒	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๒,๒๔๐	๒๕๔,๘๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑๙,๑๖๐	๒๒๙,๙๒๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐
๔	นิติกร (ปก./ขก.) (ว่างเต็ม)	-	๑๙,๘๘๐	๒๓๘,๕๖๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐
๕	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๒๒,๒๓๐	๒๖๖,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐
๖	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๒๒,๒๓๐	๒๖๖,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๓,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐
๘	<b>ลูกจ้างประจำ</b> นักพัฒนาชุมชน	๑	๒๐,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๗,๖๘๐	๕,๕๒๐	๘,๘๘๐
๙	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b> ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๖,๙๐๐	๒๐๒,๘๐๐	๘,๑๒๐	๘,๔๔๐	๘,๗๘๐
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๕,๔๕๐	๑๘๕,๔๐๐	๗,๔๒๐	๗,๗๒๐	๘,๐๓๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (ว่างเต็ม)	-	-	-	-	-	-
๑๒	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b> พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๐,๙๖๐	๑๓๑,๕๒๐	๕,๒๖๐	๕,๔๘๐	๕,๗๐๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
๑๓	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๔	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๕	ยาม	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (งบเงินอุดหนุน)	๒	-	-	-	-	-
	ผู้ดูแลเด็ก (ว่างเต็ม ๑ อัตรา งบ อบต.)	-	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๗	คนงานเกษตร	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ค่าตอบแทนจ่ายจากงบเงินอุดหนุน จำนวน ๒ อัตรา และจ่ายจากงบ อบต. ๑ อัตรา)

๒) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	<b>พนักงานส่วนตำบล</b> เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๘,๗๕๐	๒๕,๐๒๐	๒๐๒,๖๒๐
๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๕,๐๕๐	๒๔,๗๕๐	๒๓๘,๘๐๐
๓	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b> พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๔๐๐	๑๘,๗๙๐	๑๖๙,๑๔๐
๔	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> คนงานทั่วไป	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๓) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	-	-	-

๓. กองคลัง

๑) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	<b>พนักงานส่วนตำบล</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ว่างเต็ม)	-	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๓๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๓	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑๓,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (ว่างเต็ม)	-	๑๖,๘๘๕	๒๐๒,๖๒๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
๕	<b>ลูกจ้างประจำ</b> เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๖,๙๖๐	๒๐๓,๕๒๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐
๖	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b> ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑๖,๙๐๐	๒๐๒,๘๐๐	๘,๑๒๐	๘,๔๔๐	๘,๗๘๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๓,๓๓๐	๑๕๙,๙๖๐	๖,๔๐๐	๖,๖๖๐	๖,๙๓๐
๘	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๓) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> คนงานทั่วไป	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๓) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการยุบเลิก จำนวน - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๔) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔. กองช่าง

๑) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๐,๙๘๐	๓๗๑,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่างเต็ม)	-	๑๖,๘๘๕	๒๐๒,๖๒๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
๓	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) (ว่างเต็ม)	-	๑๖,๘๘๕	๒๐๒,๖๒๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
๔	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๔,๑๐๐	๑๖๙,๒๐๐	๖,๗๗๐	๗,๐๕๐	๗,๓๓๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๒๗๐	๑๓๕,๒๔๐	๕,๔๑๐	๕,๖๓๐	๕,๘๖๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑๐,๗๑๐	๑๒๘,๕๒๐	๕,๑๔๐	๕,๓๕๐	๕,๕๗๐
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (ว่างเต็ม)	-	-	-	-	-	-
๗	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u> พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๙๘๐	๑๑๙,๗๖๐	๔,๗๙๐	๔,๙๙๐	๕,๑๙๐
๘	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๙	คนสวน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น จำนวน ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> นายช่างสำรวจ	๑	๘,๗๕๐	๒๕,๐๒๐	๒๐๒,๖๒๐
๒	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๓) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการยุบเลิก จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	-	-	-

๕. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๓๒,๔๙๐,๕๔๐ บาท	๓๔,๑๑๕,๐๗๐ บาท	๓๕,๘๒๐,๘๓๐ บาท

หมายเหตุ : การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไป เพิ่ม ๕ %



๙. การกระจายค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๐,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๑๕,๔๘๐	๑๕,๙๖๐	๕๖๕,๖๘๐	๕๘๑,๒๘๐	๕๙๗,๑๒๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๓๓,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๑๖๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	
๓	สำนักงานปลัด อบต. พนักงานส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๓๒๐	๔๕๑,๙๒๐	๔๖๘,๒๔๐	๔๘๔,๕๖๐	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๒๐๐	๒๘๘,๑๒๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๗๖๐	๙,๖๔๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๕,๙๖๐	๒๙๗,๗๖๐	
๖	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๗๖๐	๙,๖๔๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๕,๙๖๐	๒๙๗,๗๖๐	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๖๘๐	๒๕๓,๖๘๐	
๘	นิติกร	ป.ก./ชก.	๑	-	๒๓๘,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๕๕,๓๖๐	๒๖๓,๗๖๐	ว่างเดิม
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๒,๒๐๐	๑๗๙,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐๒,๖๒๐	๒,๔๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๖๐๐	๒๑๕,๖๐๐	๒๑๕,๗๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓๘,๘๐๐	๑๒,๘๘๐	๑๒,๘๘๐	๒๕๑,๖๘๐	๒๖๐,๘๘๐	๒๖๖,๘๘๐	กำหนดเพิ่ม
๑๒	อุ้งเชิงประจักษ์ นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๕,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๔๘,๑๖๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	๑	๒๐๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๒๐	๘,๔๔๐	๘,๗๖๐	๒๑๐,๙๒๐	๒๑๙,๓๒๐	๒๒๘,๑๒๐	
๑๔	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๘๕,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๒๐	๗,๗๒๐	๘,๐๒๐	๑๙๒,๘๒๐	๒๐๐,๕๔๐	๒๐๘,๕๗๐	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ	-	๑	๑	๑๓๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๕๐๐	๒๔๙,๕๘๐	๒๕๙,๕๘๐	๒๗๐,๐๘๐	กำหนดเพิ่ม



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนผู้ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงแห่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในการ ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๓๑	กองช่าง พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองช่าง (นับบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๓	
๓๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๐๒,๖๒๐	๑	๑	๑	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๑,๑๖๐	๒๑๕,๗๐๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐	ว่างเต็ม
๓๓	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๐๒,๖๒๐	๑	๑	๑	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๑,๑๖๐	๒๑๕,๗๐๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐	ว่างเต็ม
๓๔	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	๑	๑	๑	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๒,๖๒๐	๒๑๕,๗๐๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐	กำหนดเพิ่ม
๓๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	๑	๑๖๙,๒๐๐	๑	๑	๑	๗,๐๕๐	๗,๐๕๐	๗,๐๕๐	๑๗๕,๑๕๐	๑๘๓,๒๐๐	๑๙๐,๓๕๐	๑๙๐,๓๕๐	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๕,๒๔๐	๑	๑	๑	๕,๔๑๐	๕,๔๑๐	๕,๔๑๐	๑๔๐,๖๕๐	๑๔๖,๒๕๐	๑๕๒,๑๔๐	๑๕๒,๑๔๐	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๒๘,๕๒๐	๑	๑	๑	๕,๓๕๐	๕,๓๕๐	๕,๓๕๐	๑๓๓,๖๖๐	๑๓๙,๐๑๐	๑๔๔,๕๕๐	๑๔๔,๕๕๐	ยุบเลิก
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๙,๗๖๐	๑	๑	๑	๔,๗๙๐	๔,๗๙๐	๔,๗๙๐	๑๒๕,๕๕๐	๑๒๙,๕๕๐	๑๓๕,๓๐๐	๑๓๕,๓๐๐	
๔๐	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๔๑	คนสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
(๔)	รวม	-	๓๙	๓๙	๗,๕๖๘,๙๕๐	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปี ๒๕๖๑ = ๓๒,๔๙๐,๕๔๐ บาท

ปี ๒๕๖๒ = ๓๔,๑๑๕,๐๗๐ บาท

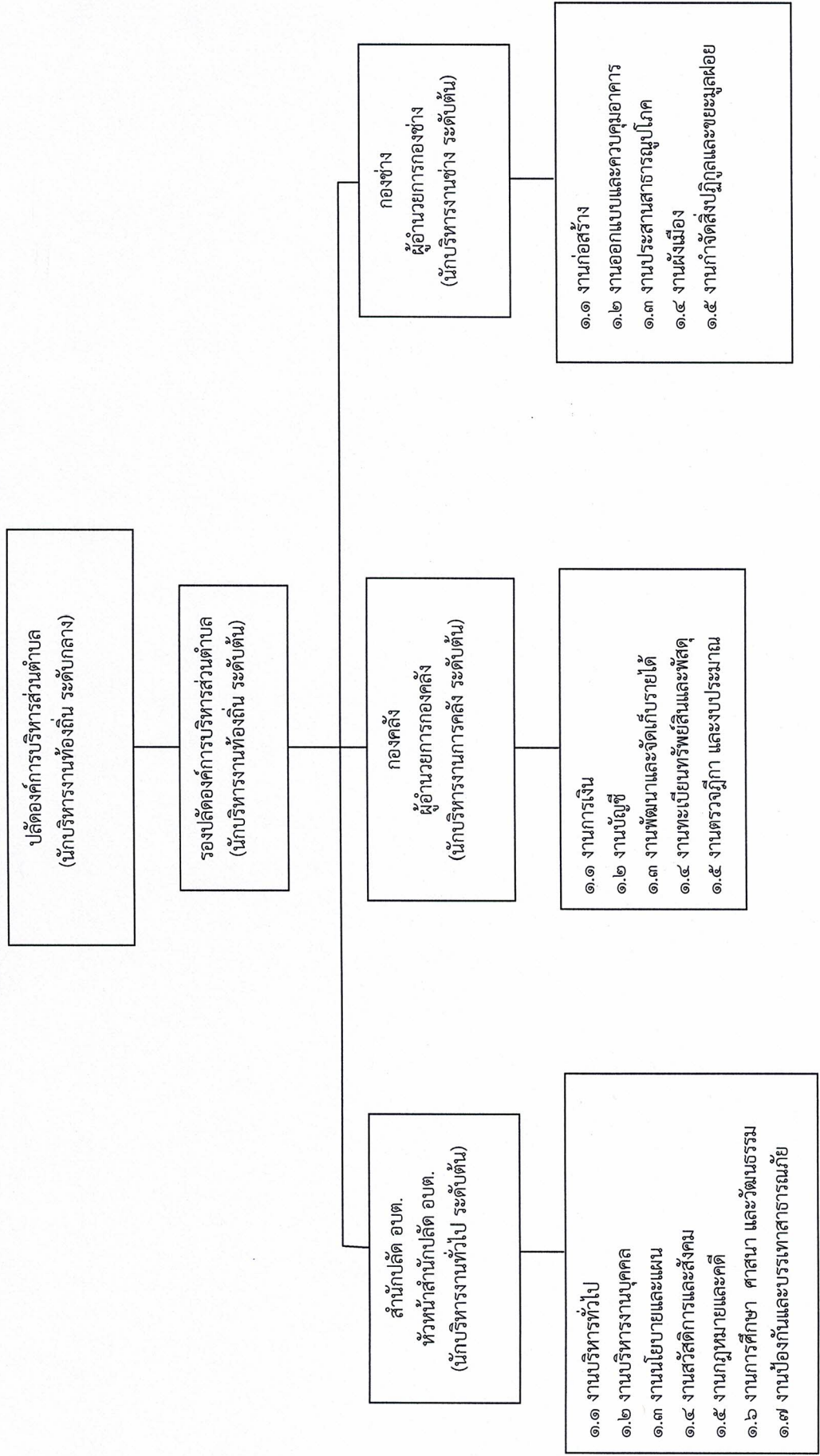
ปี ๒๕๖๓ = ๓๕,๕๒๐,๘๓๐ บาท

หมายเหตุ : การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตั้งตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการได้เพียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา

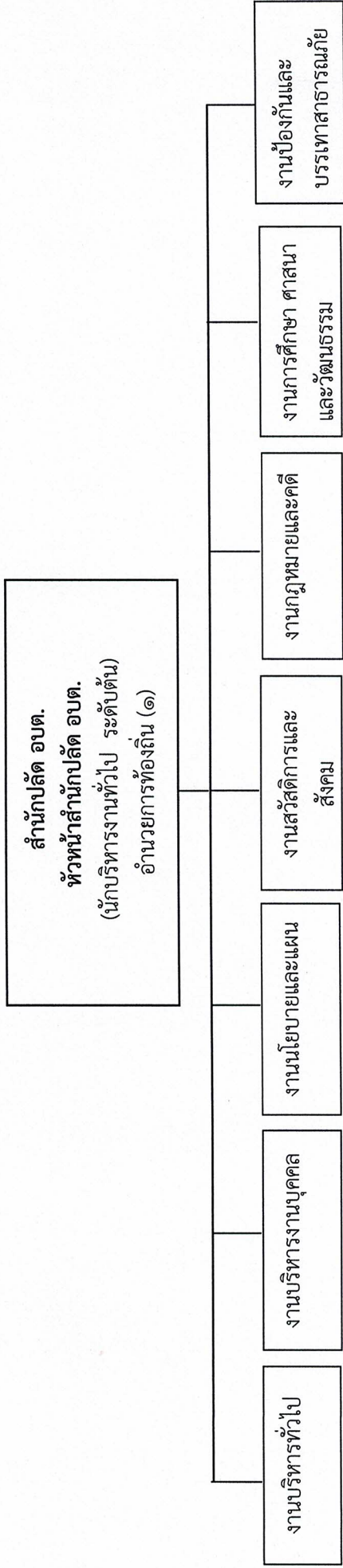
หรือปีถัดไป เพิ่ม ๕ %

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก



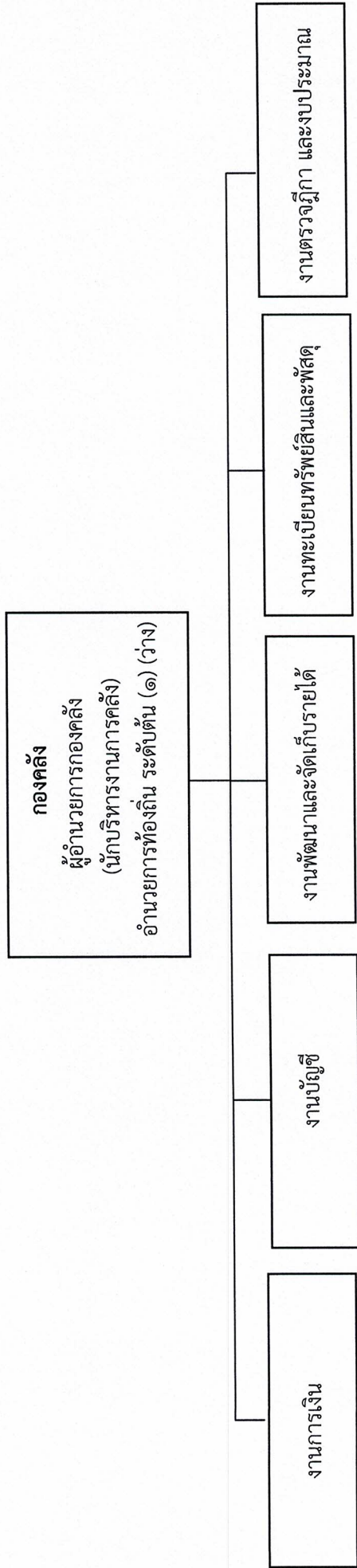
โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



- เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ชง.) (๑) - นักบริหารบุคคล (ป.ก./ชก.) (๑) - นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ชก.) (๑) - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ป.ง./ชง.) (๑)
- ผช. นักจัดการงานทั่วไป (๑) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.ก./ชก.) (๑) - นิติกร (ป.ก./ชก.) (๑) (ว่าง) - นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ชก.) (๑) - ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (๑) (ว่าง) - ครูผู้ดูแลเด็ก (๓) (ว่าง ๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑) - ผช. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (๑) (ว่าง ๑) - พนักงานขับรถยนต์ (๑) (ว่าง)
- คนงานทั่วไป (๒) (ว่าง ๑)
- นักการภารโรง (๑)
- ยาม (๑)
- คนงานเกษตร (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๕	๒	๑	๑	๒	๒	๘	๒๒

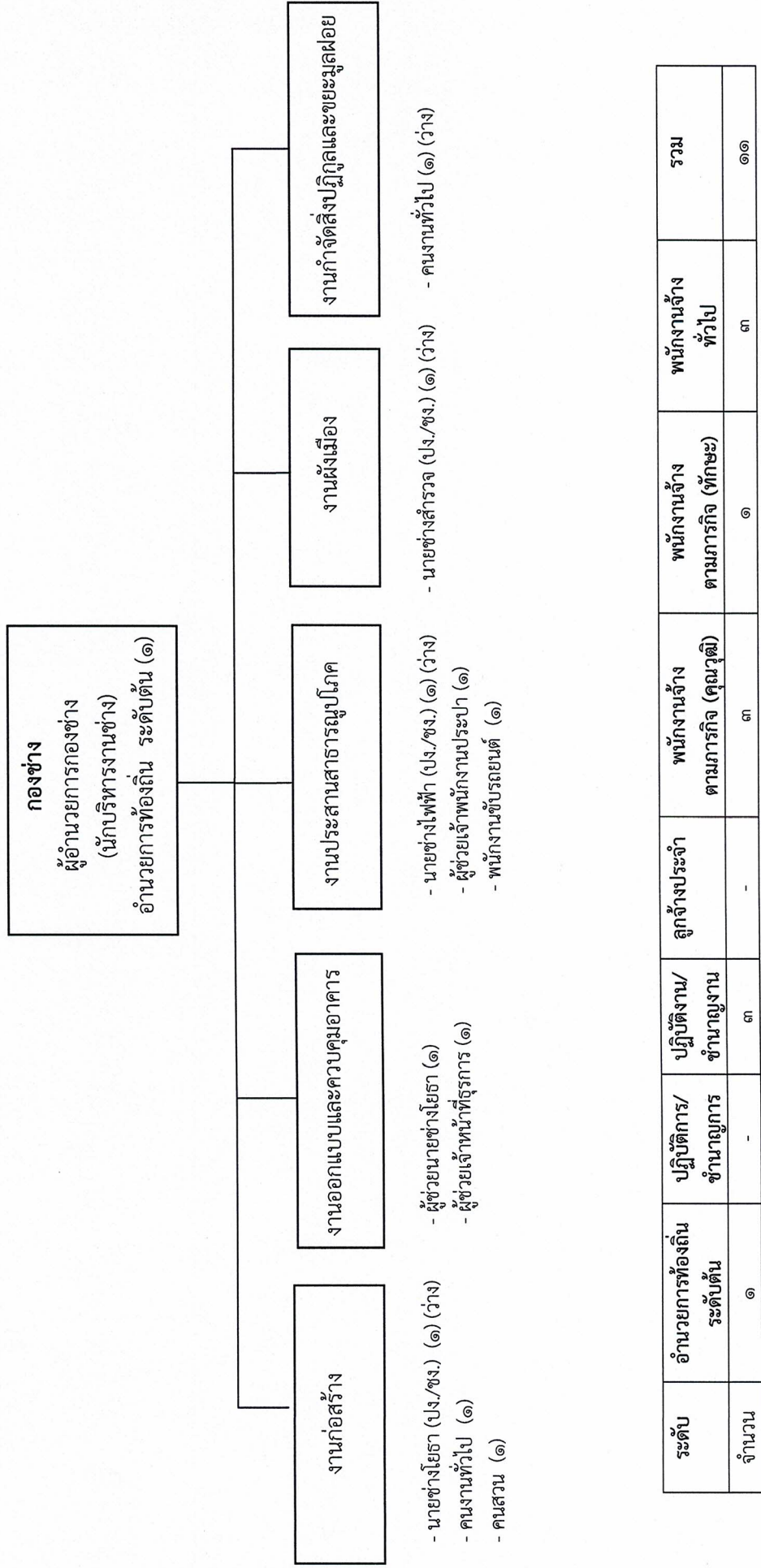
## โครงสร้างของกองคลัง



- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ป.ง./ซ.ง.) (๑) (ว่าง)
- พนักงานจดมาตราตรา (๑)
- คนงานทั่วไป (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ป.ง./ซ.ง.) (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑)
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ป.ก./ช.ก.) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	๒	๑	๒	-	๒	๙

## โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	๓	-	๓	๑	๓	๑๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน
๑	นางสาววิไล เกี่ยมณี	ปริญญาตรี (ศบ.บ.)	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘๒,๘๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๕๐,๘๐๐
๒	นางเจนจิรา ชูเกิด	ปริญญาโท (ร.บ.ม.)	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๘,๔๐๐	-	-	๔๓๑,๔๐๐

สำนักปลัด อบต.

พนักงานส่วนตำบล

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน
๓	นางนันทิสรณ์ รัตนสุคนธ์ ม.ค.ก.อบต.ตรังที่ ๑/๕๖๒	ปริญญาตรี (ร.บ.ม.)	๑๔-๓-๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๔-๓-๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	-	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔	นางสาวตรีบุปผา หลีกดี	ปริญญาโท (ร.บ.ม.)	๑๔-๓-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๔-๓-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๕๔,๘๘๐	-	-	-
๕	นายกรวิชัย บุญเอียด	ปริญญาโท (ร.บ.ม.)	๑๔-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๑๔-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๒๒๙,๙๒๐	-	-	-
๖	นางอมกษ ฆานิน ม.ค.ก.อบต.ตรังที่ ๑/๕๖๒	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๑๔-๓-๐๑-๓๓๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๓๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๒๓๘,๕๖๐	-	-	ว่างเดิม
๗	นางสาวอุบล ชัยรัตน์	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๖๖,๗๖๐	-	-	-
๘	นางสาวกมลกร รักษ์แหลมแค	ปริญญาตรี (ศบ.บ.)	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๖๖,๗๖๐	-	-	-
๙	นางสาวพรวิวรรณ์ สิงเกิด	ปวส.	๑๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๕,๑๒๐	-	-	-
๑๐			-	-	-	๑๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๑			-	-	-		ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	-	-	-	งบ อบต. (กำหนดเพิ่ม)



สำนักปลัด อบต.  
ตึกจ้างประจำ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ลูกจ้างประจำ	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน
๑๒	นางพัชรินทร์ มलयค์	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๒๔๐,๔๘๐	-	

สำนักปลัด อบต.

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน
๑๓	นางสาววลัยดาว ทองชนะ	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๐๒,๘๐๐	-	
๑๔			-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-		-	-	-	ยุบเลิก
๑๕	นางจิตติพร จำนงค์	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๑๘๕,๔๐๐	-	

สำนักปลัด อบต.

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน
๑๖	นายฉลอง เกตุก่อ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๑,๕๒๐	-	
๑๗			-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

สำนักปลัด อบต.  
พนักงานจ้างทั่วไป

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล พนักงานจ้างทั่วไป	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๘	นายคานล หวานชื่น	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙	นางสาวกัญญา เกตุโชติ พ.ท.ก.๐๓๓.๑๓.๑๕๖/๑๕๖		-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๐	นายชนะ นุ่นศรี	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๑	นายอดุลย์ กิลิตอยู่	ม.๓	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๒	นางสาวดวงพร สุขแสน	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	จบเงินอุดหนุน
๒๓	นางสุนันทา แก้วนคร	ปริญญาตรี (วท.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	จบเงินอุดหนุน
๒๔	นางสาวกัญญา ลาวเพชร		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	จบ อบต. (ว่างเดิม)
๒๕	นายสมจิตร์ ลาวเพชร	ปริญญาตรี (ร.บ.บ.)	-	คนงานเกษตร	-	-	คนงานเกษตร	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองคลัง  
พนักงานส่วนตำบล

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๖			๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๗	นางสาววิญญัติ ศรีประสิทธิ์	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชก.	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	
๒๘	นางสาวนงคัมพู หะจิ Ton(Non)สมัคร.๑๓.๒๕๖๑	ปวส.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๖๕,๑๒๐	-	-	1000 งบคก.๑๓.12/25๖๑
๒๙			๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง./ชง.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐	-	-	ว่างเดิม

กองคลัง  
ลูกจ้างประจำ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๐	นางจิราภรณ์ มलयค์	ปวส. (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๒๐๓,๕๒๐	-	-	

กองคลัง  
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๑	นางสาววิญชนันท์ เข้มทอง	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๒๐๒,๕๐๐	-	-		
๓๒	นางสาวอรุณมน จักรกรรต	ปริญญาตรี (ร.บ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	๑๕๙,๙๖๐	-	-		

กองคลัง  
พนักงานจ้างทั่วไป

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๓	นายประจักษ์ อินทร์ช่วย	ม.๖	-	พนักงานจดมาตราวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตราวัดน้ำ	๑๐๘,๐๐๐	-	-		
๓๔	นางสาววิมลทิพย์ กองบุญ ม.ศ. อ.ค. อ.บ. อ.จ. / ๒๕๖๓		-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	



กองช่าง  
พนักงานจ้างตามภารกิจ ( ผู้มีทักษะ )

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	
๔๓	นายธนา สินธุ์ประจิม	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๙,๗๖๐	-	-

กองช่าง  
พนักงานจ้างทั่วไป

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	
๔๔	นายไพศาล สุโขกรัย	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๔๕	นายเสก สังฆาด ม.๓.๐๓.๓.๖๓/๕๖	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-
๔๖	นายวิโรจน์ ญาติรัก	ม.๓	-	คนสวน	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

การบริหารงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ที่ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการเนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ก็จะต้องประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสักทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้ที่ได้รับการบรรจุใหม่ และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่บรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

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

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น 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 หรือส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งมีวิธีการฝึกอบรมในท้องถิ่นโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเอง และยังมีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยวิธีต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบก่อนเข้ารับการอบรม และหลังการอบรม
- การสังเกตการปฏิบัติงาน



### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก ได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนอดกลั้น เอาใจใส่ รับผิดชอบรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็น การกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

# ภาคผนวก



คำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก

ที่ ๒๖๙/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามความ ข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ประกอบด้วย

- |  |               |
|--|---------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก     | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล             | กรรมการ       |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ       |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | กรรมการ       |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | กรรมการ       |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล                      | เลขานุการ     |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี รวมทั้งการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง (ก.อบต.จ.ตรัง) พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายประภาส ทิพย์อรุณ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก

สำเนาถูกต้อง

(นางเจนจิรา ชูเกิด)  
รองปลัด อบต. รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สมุดจดรายงานการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

รายงานการประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังปี  
(พ.ศ. 2561 - 2563)

วันที่ 31 กรกฎาคม 2560

ณ ห้องประชุมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสัก


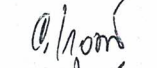


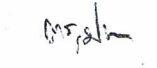
ผู้มาประชุม

ลำดับที่

ชื่อ-สกุล

ตำแหน่ง

ลายมือชื่อ

1	นายประทีป ทัพย์บรรณ	ประธานกรรมการ	
2	นางสาวจิไล เกี่ยมณี	กรรมการ	
3	นางเจนจิรา ชูเกิด	กรรมการ	
4	นางสาวสุกัญญา นามส่า	กรรมการ	-
5	นางสาวณากากรว รัชแสนมแต่	กรรมการ	
6	นางสาวตรีศุภา นสิดี	เลขานุการ	

ผู้ไม่มาประชุม นางสาวสุกัญญา นามส่า ไม่มา

ผู้แจ้งไม่มาประชุม - ไม่มี -

สำเนาถูกต้อง



(นางเจนจิรา ชูเกิด)  
รองปลัด อบต. รักษาการนายก  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เริ่มประชุมเวลา 13.30 น.

เมื่อถึงเวลาประชุม นายประ.ธาส ทิพย์อรุณ นายอ.อชต.ฆานส์

ประธานกรรมการ ได้เรียกประชุมกรรมการ เขต.กรรมกรเพื่อร่วมประชุม เมื่อครบเวลาครบ ๑๐๐  
ประชุมแล้ว ประธานกรรมการ ได้กล่าวถึงมติประชุมตามว.เขียนวาระ

ระเบียบวาระที่ 1 : เรื่องที่ประธานแล้ว 9 มติประชุมทนาย

ประธานกรรมการ : ได้แจ้ง ต.ส.อชต.ฆานส์ ที่ 269/2560 เรื่องแต่งตั้ง ๑๐๐-๒๐๐๖  
(นายประ.ธาส ทิพย์อรุณ) จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561-2563) ตามท.ร.ร. ๑  
๑๐๐-๒๐๐๖ ซึ่งผู้จัดทำคือ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561-2563)  
โดยดำเนินการถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยแพทย  
และทันตแพทยสภาวิชาชีพทันต.ฆานส์ ๑๐๐-๒๐๐๖ กฎหมายว่าด้วย  
สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล สักม.ก.น.น.  
ที่ด้วยปฏิบัติ ตามมาก และคุณภาพของงาน การบริหาร  
งานของส่วนราชการต่างๆ ในอชต. ตลอดทั้งการ  
ดำเนินการจัดทำแผนบริหารงานบุคคลของ อชต.ฆานส์  
โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของอชต. ในระยะเวลา  
3 ปี รวมทั้งการประชุมแผนอัตรากำลัง 3 ปี  
เสนอให้ อ.อชต.จับคู่กับ ศ.ร.น.น.ในไตรมาส

ที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2 : เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครึ่งปีงบประมาณ  
- 1968 -

ระเบียบวาระที่ 3 : เรื่องพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี  
(พ.ศ. 2561 - 2563)

ประธานกรรมการ : ขอเรียก เลขานุการ  
(นายประ.ธาส ทิพย์อรุณ)

เลขานุการ : เรียนท่านประธาน, เสร็จกรรมการทุกท่าน  
(นางสาธิตรัชฎา นาคดี) ซึ่งเห็นชอบจาก แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประ.ธาสประธาน  
2558-2560 ของอชต.ฆานส์ กรมกำหนดใช้มีมติ  
อนุมัติวันที่ 30 กันยายน 2560 นี้ จำเป็นต้องดำเนินการ  
จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ครึ่งปีงบประมาณ  
2561-2563 นี้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง 3 ปี  
สมัยเดิมจะครบกำหนด ภาวส.เสริมครบกำหนด  
ทันต้น ได้มีมติเมื่อ ที่ มท ๐๒๐๙.๒ / ๑๕๓ ลงวันที่  
๕ กรกฎาคม 2560 แจ้งตั้ง ๑๐๐-๒๐๐๖

**สำเนาถูกต้อง**

(นางเจนจิรา ชูเกิด)

รองปลัด อชต. รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๕ กรกฎาคม 2560 แจ้งตั้ง ๑๐๐-๒๐๐๖

3 มี ประจําปีงบประมาณ 2561-2563 เป็นเงินแนบมาในคำสั่งที่  
แนบมาตามคำสั่ง 3 มี ซึ่งสาระสำคัญ สรุปย่อๆ ได้ดังนี้

1. มทริเตรา.พ.อำนาจหน้าที่และภารกิจ

1.1 ทิศทางที่แนบมาตามคำสั่ง 3 มี ดำเนินเรื่องอำนาจหน้าที่  
ของศาลยุติธรรมทั้งหมด แผนพัฒนาฯ ของต้นตัม มี ทฤษฎีการ  
พัฒนาเศรษฐกิจในระดัมนั้นๆ เพื่อให้เกิดการดำเนินงาน  
จำนวนที่มากที่สุดในระดับที่ 100% เป็นไปอย่างเหมาะสม

1.2 ทิศทางที่แนบมาตามคำสั่ง 3 มี มีจุดประสงค์ถึง โดย  
กิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายของรัฐบาล ดลช. กรมพัฒนา  
ประสิทธิภาพ ทฤษฎีการพัฒนาระบบงาน แผนการพัฒ  
แผนบริหารงานบุคคล 3 มี เป็นไปอย่างสมบูรณ์ 3 มี เกิดภาวะ  
ตั้งต้นหรือต้นตัม

2. มทริเตรา.พ.ติดตามตัวการที่รับผิดชอบ

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โดยกรม (แล้ว) 3 มี ทิศทาง  
จำนวนที่รับผิดชอบตัวการที่รับผิดชอบในประเภทที่แนบมา  
ต้นตัม ปร. เกณฑ์ของกรมต้นตัม ปร. เกณฑ์การ และ  
ปร. เกณฑ์ที่ไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด ซึ่งสามารถ  
สรุปผลของงานตามคำสั่ง 3 มี ไปยังประสิทธิภาพ

3. มทริเตรา.พ.การเลือกใช้ตัวการบริหารงานบุคคล

การดำเนินการที่เลือกใช้ตัวการบริหารงานบุคคล  
ได้แก่ เงินเดือน ๑๑๖๖ ปร. ๑๑๖๖ ของแผนอื่น นั้น  
การเลื่อนเงินเดือน ๑๑๖๖ 3 มี ดำเนินการตามคำสั่งที่แนบมา  
ตามแผน แต่หากดำเนินการใดเป็นตำแหน่งอื่น 3 มี ใช้ตัวการ  
เงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับปร. ๑๑๖๖ ของแผนอื่น  
3 มี ปร. ๑๑๖๖ ใน ส.ค. ๑๑๖๖ 20 ของผลรวมอัตรา เงินเดือน  
ของปีในแต่ละปี

สำเนาถูกต้อง

(นางเจนจิรา ชูเกิด)  
รองปลัด อบต. รักษาการในตำแหน่ง  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
ฐาน การดำเนินการของงบประมาณของปี 2561  
3 มี ใช้ตัวการที่ใช้งบประมาณของปี 2561 ประจําปี 2561  
พ.ศ. 2560 เริ่มขึ้นร้อยละ 5 เป็นอันขาด  
ต้นตัมของปีงบประมาณของปี 2562 เด. 2563  
3 มี ของปี 2561 ร้อยละ 5 เป็นเงินในคำสั่ง  
การ. ๑๑๖๖ ตามมาตรา 35

ตามนี้ พบปลิงเลขาฯ ไว้ที่ขั้วท้ายรถ แทนปลิงดำตัว  
3 ตัว (พ.ศ. 2561 - 2563) ได้ผลดี ก็ขึงผ้า เกล็ดออก  
กรรมวิธีเพื่อระงับพิษปลิงดำ อีเดรภาพ ในแต่ละ  
ส่วนรถที่พบปลิงดำเพิ่มการขึงผ้าตัวปลิงบริเวณ  
โดยรอบรถกิจกรรมที่ดำเนินต่อไปในแทนปลิงดำตัวปลิงตัว  
จะเข้ามาที่ในรถหรือไม่ หรือจะเปลี่ยนแปล เปลี่ยนตาม  
ของไร่ไร่กับ ๖ ปีที่ขึงผ้าได้ก็ขึงรถดำ

ที่ปร.๕,๘ :

สีน้ำเงินสด อมต. ของเพิ่มเติมนำในรถแทนปลิงดำตัว  
หน้า 17-18 หน้าข้อ 1.1 งานขึงผ้าที่ไป  
ขึงเพิ่มงานย่อย 2 งาน คือ งานตามจุดตามพื้นที่ และ  
งานตรวจรถขึงผ้า  
แควไฟฟ้าตัด งาน กิจกรรมสีน้ำเงิน บน สีดำทั่วไป  
ไปไว้ที่หน้าข้อ 1.4 งานตามจุดตามพื้นที่  
แควไฟฟ้างานขึงผ้าตามจุด แควไฟฟ้าขึงผ้า  
หน้าข้อ 1.5 งานตามจุดตามพื้นที่ แควไฟฟ้าตรวจ  
ขึงเพิ่มงานย่อย 2 งาน คือ งานสีน้ำเงินสดสีน้ำเงิน  
บนรถแทนปลิงดำ  
หน้าข้อ 1.6 งานขึงผ้าแควไฟฟ้ารถตามจุด  
ขึงเพิ่มงานย่อย 1 งาน คือ งานตามพื้นที่จุดสี  
ทองสด ๖ ปีที่ขึงผ้าในรถแทนปลิงดำตัว  
หน้า 18 หน้าข้อ 2.3 งานตัดผ้าแควไฟฟ้าเก็บรถไป  
ขึงเพิ่มงานย่อย 1 งาน คือ งานทำเส้นสีน้ำเงินสี  
แควไฟฟ้าสีน้ำเงิน  
เพิ่มเติมน้ำหนัก 1 งาน คือ งานตรวจสีน้ำเงิน  
บนรถแทน

สำเนาถูกต้อง

(นางเจนจิรา ชูเกิด)  
รองปลัด อบต. รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

กองช่าง ขอแก้ไขข้อตามงานย่อย หน้า 18  
จากงานก่อสร้าง แควไฟฟ้ารถแทน เป็น งานก่อสร้าง  
ตัดจรวดสีน้ำเงิน  
เพิ่มเติมน้ำหนัก 1 งาน คือ งานตัดสีน้ำเงิน  
แควไฟฟ้ารถ  
ขึงส่วนงาน ปลิงดำที่เก็บรถ ๖ ปีที่ขึงผ้า  
สีน้ำเงินสด อมต. ของงานตัดผ้าแทนปลิงดำตัว  
หน้าข้อ 1.1 หน้า



พนักงานส่วนตำบล  
1. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานเสมียนและบรรณาธิการ 1 อัตรา

2. ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ 1 อัตรา  
พนักงานจ้างตามภารกิจ

1. ตำแหน่ง พนักงานวิทยุวิทยุ 1 อัตรา  
พนักงานจ้างทั่วไป

1. ตำแหน่ง พนักงานทั่วไป 1 อัตรา  
และ 40 ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 1 ตำแหน่ง คือ

ตำแหน่ง ผู้ช่วย เจ้าพนักงานเสมียนและบรรณาธิการ  
เนื่องจากได้ขอลดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลแล้ว  
กองคลัง ขอตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างไว้ ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป  
1. ตำแหน่ง พนักงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา  
กองคลัง ขอตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างไว้ ๑ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล  
1. ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ 1 อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป  
1 ตำแหน่ง พนักงานทั่วไป 1 อัตรา

และ 40 ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ผู้ช่วย เจ้าพนักงานส่วนตำบล  
จำนวน 1 อัตรา เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา 95  
เมื่อทำคำสั่งแต่งตั้ง ตำแหน่ง เสมียน และ ยุบเลิก ๑๐๓ งดตำแหน่ง

การแต่งตั้ง ตำแหน่ง บรรณาธิการ ตามมาตรา 95  
ปรากฏว่า ตั้งได้ตั้งไว้แล้ว โดย 40 ข้าราชการส่วนตำบล  
จะตั้งประจำที่

ประธานกรรมการ  
(นาย ส.ท.ท.ท.ท.ท.ท.)

: ครั้นวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ได้เห็นชอบ  
อัตราค่าตัว ของ ๒๒๐, ๒๒๐ บาท แต่ ตั้งไว้ตั้งตามระเบียบ  
๒๒๐ บาท ก็ไม่เกิน ข้อ ๔๐ ดังนั้น จึงขอตั้งที่ประชุม  
มติเห็นด้วยกับรับแทนอัตราค่าตัว ๒๒๐  
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๑) ได้รับ

ที่ประชุม

มีที่ประชุม เวลา 16.30 น.

สำเนาถูกต้อง

(นางเจนจิรา ชูเกิด)

รองปลัด อบต. รักษาการแทน  
ผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ นาย/นาง/นางสาว/นาง  
(นางสาวตรีพร นาค) ผู้ตรวจงาน  
โดย นาย/นาง/นางสาว/นาง

