



- ร่าง -

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ พร้อมทั้งมีระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนนั้น เนื่องจากแผนอัตรากำลังดังกล่าว ได้ครบกำหนดระยะเวลาลง เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เป็นแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี) ตรวจสอบการกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ให้เหมาะสมต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลบ้านกุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีพิจารณาให้ความเห็นชอบตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

เพื่อประโยชน์ของทางราชการและการปฏิบัติให้เป็นไปด้วยความถูกต้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มแล้ว จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วไ

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายธนเดช ก้อนทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๘
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๕
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕
๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๙

ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ที่ ๓๓๙/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำ แผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม สามารถวางแผนอัตราจ้างในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๓. กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนชั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าจ้างอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมีมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างกำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนด กรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน ส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อบรรลุภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมาย ของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้ บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการ กำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่ องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร
- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการ วิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามี ส่วน ต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังใน อนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

● **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะ

● ที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ดังนี้

● **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

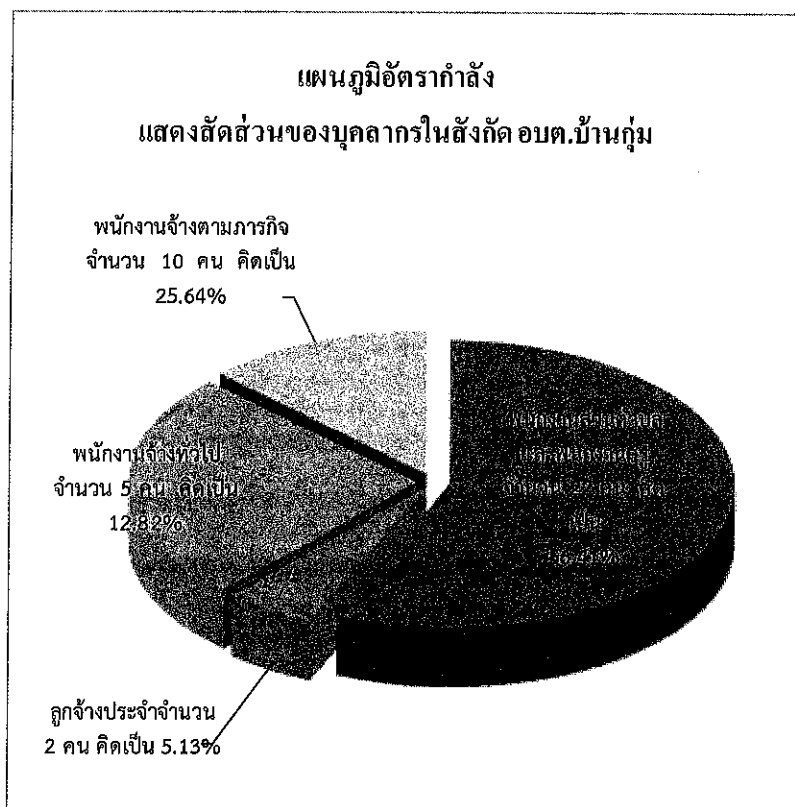
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม กำหนดจ้างพนักงานจ้างจำนวน ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

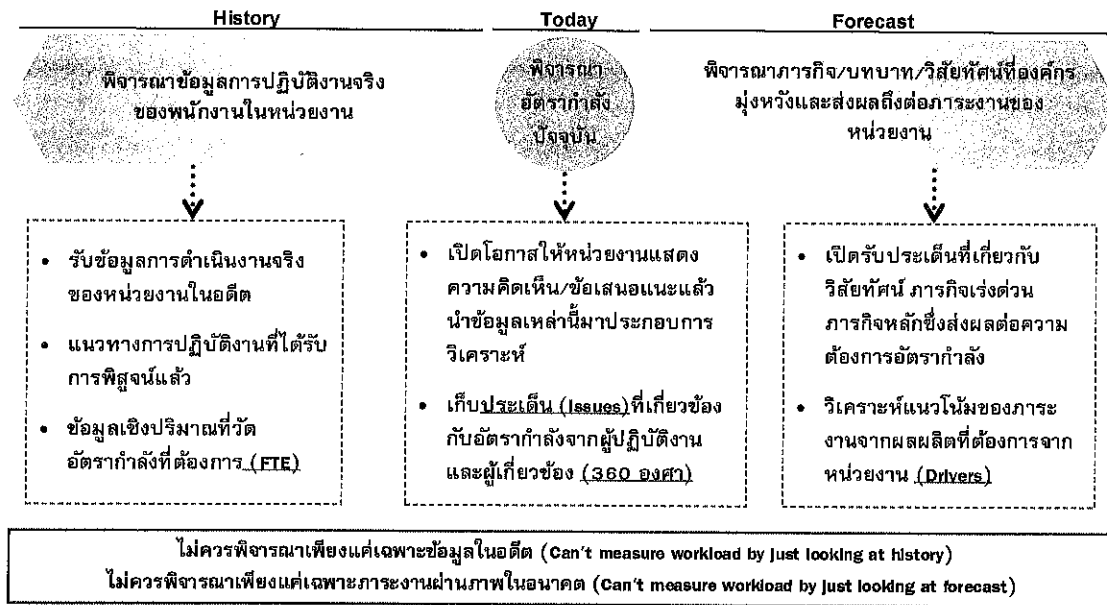
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ห้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

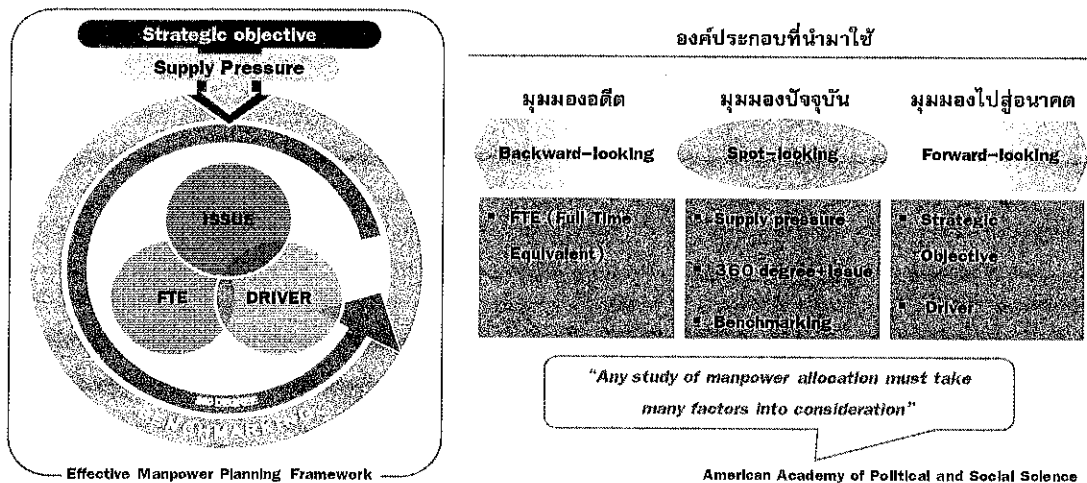
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรจะเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

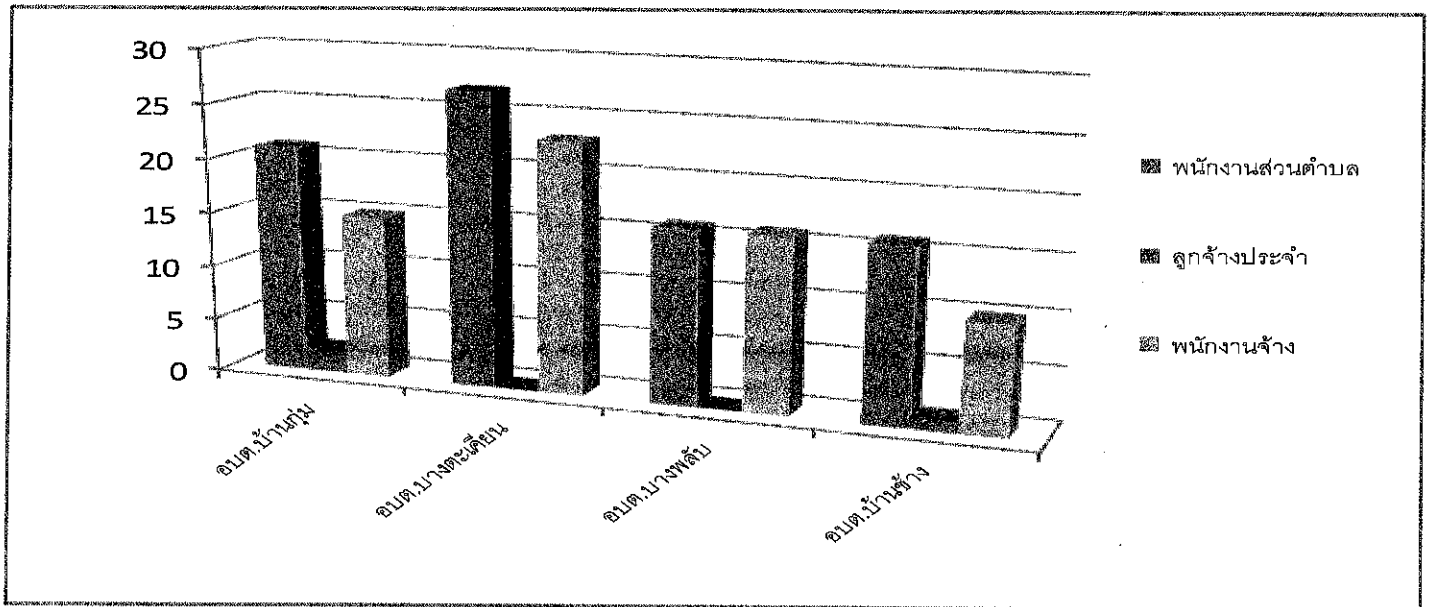
กระจุดด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม (การตรวจประเมิน LPA)

กระจุดด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

■ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นที่จะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน



กระจัดด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะเคียน และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะเคียน องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังมีความแตกต่างกันพอสมควร ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มจึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และดำเนินการขอรับโอนพนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการอื่น มาดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะทำงาน มีหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง ตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม และส่งคณะทำงานเพื่อปรับร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิ.ย. ๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
มิ.ย. ๖๙	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
มิ.ย. ๖๙	ขอข้อมูลอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	ข้อมูล อบต. ข้างเคียง
ก.ค. ๖๙	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ก.ค. ๖๙	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดสุพรรณบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ส.ค. ๖๙	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.	ปลายเดือน ส.ค. ๖๙
ก.ย. ๖๙	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค. ๖๙ – ๓๐ ก.ย. ๗๒

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สภาพปัญหา

๔.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๑.๑ ปัญหาการพัฒนาอาชีพเสริมในกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้ว่างงาน
- ๔.๑.๒ ปัญหาค่าครองชีพต่ำของประชาชนในหมู่บ้าน
- ๔.๑.๓ ปัญหาขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๔.๑.๔ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาเกษตรกร

๔.๒ ปัญหาด้านสังคม

- ๔.๒.๑ ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๒.๒ ปัญหาด้านการศึกษาของเยาวชนที่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสในการศึกษา

และการศึกษานอกระบบ

- ๔.๒.๓ ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการด้อย-โอกาส

ที่ถูกทอดทิ้ง

- ๔.๒.๔ ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น
- ๔.๒.๕ การป้องกันโรคติดต่อ ยุงลาย โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

๔.๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๓.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๔.๓.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๔.๔. ปัญหาด้านอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

- ๔.๔.๑ ปัญหาน้ำอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน
- ๔.๔.๓ ปัญหาแหล่งเก็บน้ำธรรมชาติไม่เพียงพอ
- ๔.๔.๔ การขาดแคลนภาชนะเก็บกักน้ำสะอาด

๔.๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๔.๕.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่ทั่วถึง
- ๔.๕.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๔.๕.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๔.๕.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์และ
สุขอนามัยของประชาชน

๔.๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๔.๖.๑ คลองต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๔.๖.๒ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
- ๔.๖.๓ ปัญหาการกำจัดมูลฝอย

๔.๗. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๗.๑ ความจำเป็นด้านบุคลากรที่มีความรู้ในการพัฒนาชุมชน
- ๔.๗.๒ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๗.๓ ขาดแคลนเทคโนโลยี การรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย
- ๔.๗.๔ รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา

๔.๘. ปัญหาด้านการเกษตร

- ๔.๘.๑ ปัญหาโรคระบาด และศัตรูพืช
- ๔.๘.๒ ต้นทุนในการลงทุนสูง
- ๔.๘.๒ ผลผลิตต่ำกว่ามาตรฐาน

๔.๙. ปัญหาด้านภัยธรรมชาติ

- ๔.๙.๑ ภัยที่เกิดจากธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย

เพื่อให้จะมีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ ดังนี้

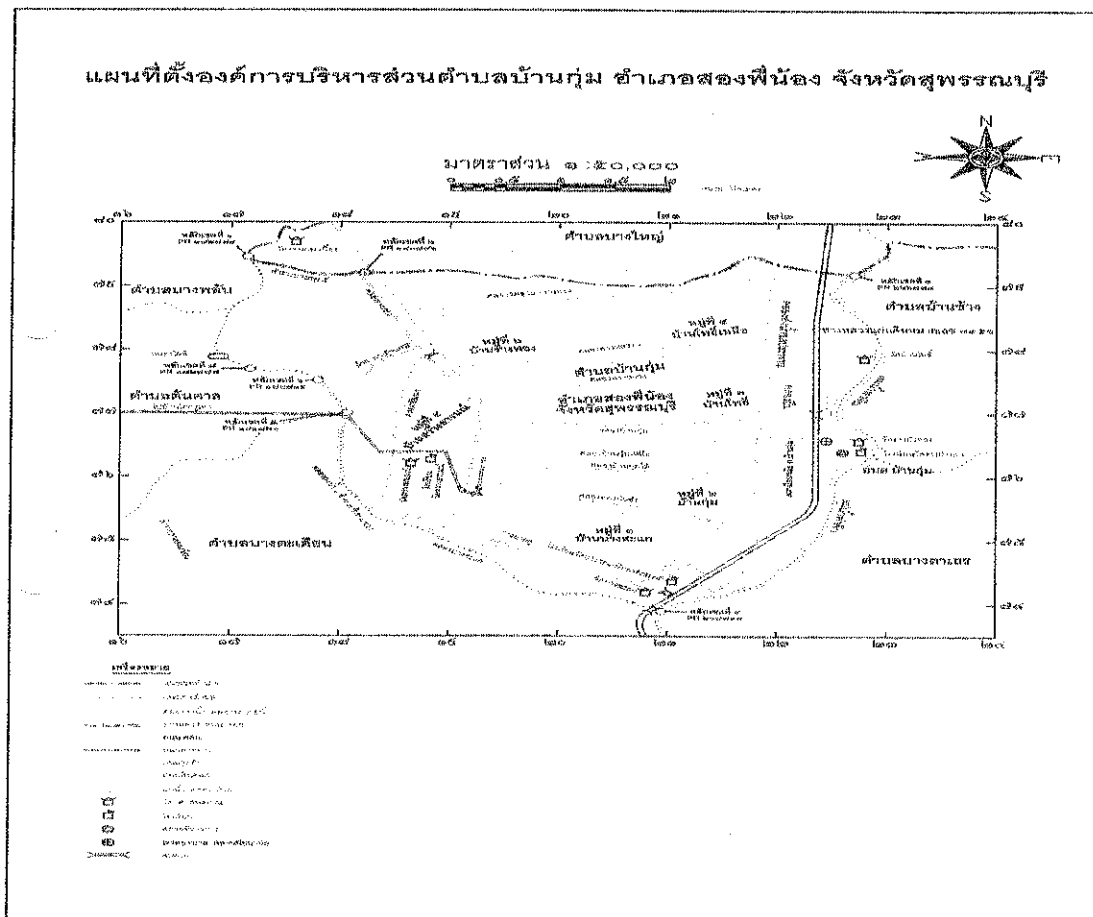
อาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ตั้งอยู่ในเขตตำบลบ้านกุ่ม อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี มีพื้นที่ประมาณ ๒๕.๐๘ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๑๕,๖๗๕ ไร่ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอสองพี่น้องประมาณ ๒๔ กิโลเมตร และมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลบางใหญ่ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลบางตะเคียน อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลบ้านช้าง ตำบลบางตาเถร อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลต้นตาล และตำบลบางพลับ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัด

สุพรรณบุรี

แผนที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม



ลักษณะพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วมถึง พื้นที่ทั้งหมดของตำบลบ้านกุ่มส่วนใหญ่เป็นดินสลับกับลำคลอง มีคลองซอยเพื่อการเกษตรมากและในทุกๆ ปี จะมีน้ำท่วมพื้นที่การเกษตรสูง มีถนนสายบางสาม-บางแม่หม้าย (ทางหลวงหมายเลข ๓๓๕๑) เป็นถนนสายหลัก

จำนวนหมู่บ้านตำบลบ้านกุ่ม มีหมู่บ้านทั้งหมด ๖ หมู่

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน	จำนวนประชากร		จำนวนประชากรรวม
		ครัวเรือน	ชาย	หญิง	
๑	บ้านบางสะแก	๒๔๖	๔๐๙	๓๘๙	๗๙๘
๒	บ้านกุ่ม	๒๑๖	๒๔๕	๒๖๖	๕๑๑
๓	บ้านโพธิ์	๑๖๗	๑๘๕	๒๐๖	๓๙๑
๔	บ้านโพธิ์เหนือ	๑๒๘	๑๗๔	๑๗๓	๓๔๗
๕	บ้านสว่างอารมณ์	๑๖๐	๒๒๐	๒๒๘	๔๔๘
๖	บ้านรางทอง	๒๓๔	๓๒๒	๓๓๒	๖๕๔
รวมทั้งสิ้น		๑,๑๕๑	๑,๕๕๕	๑,๕๙๔	๓,๑๔๙

ที่มา ข้อมูลทะเบียนราษฎรอำเภอสองพี่น้อง ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๙

สภาพเศรษฐกิจ

๑. อาชีพราษฎรในตำบลบ้านกุ่ม ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำการเกษตร ได้แก่ ทำนา ด้านการเลี้ยงสัตว์ เกษตรกรส่วนใหญ่ เลี้ยงกุ้ง เลี้ยงไก่พื้นบ้าน เลี้ยงไก่ เลี้ยงเป็ด เลี้ยงปลา ฯลฯ และอาชีพเสริม ปลุกผักบึงและผักกระเฉด หาปลา รับจ้าง ฯลฯ

๒. ธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปั๊มน้ำมัน จำนวน ๑ แห่ง
- ตู้หยอดน้ำมัน จำนวน ๑ แห่ง
- ร้านเสริมสวย จำนวน ๒ แห่ง
- อู่ซ่อมรถจักรยานยนต์ จำนวน ๔ แห่ง
- ตลาดนัด จำนวน ๒ แห่ง

สภาพสังคม

ด้านการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๓ แห่ง ประกอบด้วย

๑. โรงเรียนวัดบางสะแก (โรงเรียนขยายโอกาส) ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๑ ตำบลบ้านกุ่ม
๒. โรงเรียนวัดรางบัวทอง ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๒ ตำบลบ้านกุ่ม
๓. โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๖ ตำบลบ้านกุ่ม

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม หมู่ที่ ๒ ตำบลบ้านกุ่ม

ด้านสถาบันและองค์การทางศาสนา ประกอบด้วย

วัด/สำนักสงฆ์ จำนวน ๔ แห่ง

๑. วัดบางสะแก ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๑ ตำบลบ้านกุ่ม
๒. วัดรางบัวทอง ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๒ ตำบลบ้านกุ่ม
๓. วัดบ้านโพธิ์ ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๓ ตำบลบ้านกุ่ม
๔. วัดสว่างอารมณ์ ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๖ ตำบลบ้านกุ่ม

ด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๒ ตำบลบ้านกุ่ม

แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรีปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

(ฉบับทบทวนพ.ศ. ๒๕๖๙)

๑. วิเคราะห์ศักยภาพ

(๑) จุดแข็ง

๑) ลักษณะภูมิประเทศเหมาะต่อการทำเกษตร เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรที่สำคัญ เช่น ข้าว อ้อย ไข่ เป็ด โค สุกร กุ้งขาว/กุ้งก้ามกราม มีระบบชลประทานครอบคลุมร้อยละ ๗๓.๙ ของพื้นที่ การเกษตร มีโรงงานแปรรูปสินค้าเกษตรขึ้นต้นในพื้นที่ สามารถนำผลผลิตที่มีจำนวนมากมาเป็นวัตถุดิบในการแปรรูปได้

๒) พื้นที่ตั้งมีความเหมาะสม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานโครงข่ายถนนสายหลักที่เชื่อมโยงไปยังภูมิภาคอื่น และถนนสายรองภายในจังหวัด ไม่ไกลจากกรุงเทพมหานคร

๓) จังหวัดสุพรรณบุรีมีหน่วยงานด้านการวิจัย และสถาบันการศึกษา ที่มีความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน สามารถผลิตบัณฑิต/แรงงาน ผู้ประกอบการ Start up รองรับการพัฒนาด้านการเกษตร การแปรรูปให้เกษตรกรและผู้ประกอบการได้นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ รองรับระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันตก (CWEC) และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสุพรรณบุรี

(๒) จุดอ่อน

๑) เกษตรกรยังขาดความรู้ในการวางแผนการผลิตตาม หลักการตลาดนำการผลิต มักคุ้นชินกับการผลิตสินค้าแบบเดิม ยังไม่เห็นความสำคัญของการผลิตที่ปลอดภัย เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม เกษตรกรบางส่วนใช้สารเคมีไม่ถูกต้องและเกินความจำเป็น เกษตรกรนิยมขายผลผลิตสดผ่านพ่อค้าคนกลาง ไม่มีตลาดสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ในพื้นที่ เกษตรกร ไม่นิยมแปรรูปสินค้า ภาวะหนี้ครัวเรือนสูง

๒) โรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ยังเป็นการแปรรูปสินค้าขั้นต้น ยังไม่สร้างมูลค่าสูงมากนัก ผลิตภัณฑ์ยังเป็นสินค้าทั่วไปที่มีคู่แข่งจำนวนมาก ยังไม่เป็นที่ต้องการสูงของตลาด ทักษะ ของแรงงานต่ำ ขาดแคลนแรงงานสายอาชีพ แรงงานสูงอายุ แรงงานมีจำนวนน้อย มีการจ้างแรงงานต่างด้าว ส่งผลต่อการให้บริการและต้นทุนภาครัฐ

๓) เกษตรกร/ผู้ประกอบการยังขาดความเข้มแข็งในการรวมกลุ่ม ขาดการเชื่อมโยงกับธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ขาดอำนาจต่อรอง ยังไม่สามารถหาช่องทางการตลาดต่างประเทศ ได้ในทุก ๆ ผลิตภัณฑ์

(๓) โอกาส

๑) มีศักยภาพการพัฒนาด้านโลจิสติกส์และศูนย์กระจาย สินค้า และการเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคกลางตะวันตก (CWEC) เพิ่มโอกาสในการพัฒนาต่อยอดทั้งด้านเกษตร อุตสาหกรรม การค้า การท่องเที่ยว

๒) การผลิตพลังงานทดแทน เช่น เอทานอลจากอ้อย น้ำมันจากขยะพลาสติก

๓) องค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งด้านการผลิต การแปรรูป สามารถพัฒนาต่อยอดสินค้าขั้นต้นเป็นสินค้า มูลค่าสูงและอาหารคุณภาพ ประกอบกับความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีการสื่อสาร การตลาดออนไลน์ สามารถพัฒนาให้มีการประชาสัมพันธ์และขายสินค้าได้ทั่วโลก

๔) ผู้บริโภคสนใจบริโภคอาหารปลอดภัย นักท่องเที่ยวนิยม การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์สามารถพัฒนาต่อยอดให้เป็นการท่องเที่ยวคุณภาพได้

๕) ภาครัฐได้ลงนามอนุสัญญาและเป้าหมายระหว่างประเทศ ผลักดันและสนับสนุนให้เกิดการดำเนินการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖) จังหวัดสุพรรณบุรีเป็นพื้นที่รับน้ำทำให้มีปริมาณน้ำมากในแต่ละปี สามารถพัฒนาไปสู่การบริหารจัดการน้ำเพื่อใช้ในฤดูแล้งในอนาคตได้

(๔) อุปสรรค

๑) มาตรการกีดกันทางการค้า หรือข้อกำหนดตลาดต่างประเทศ ทำให้สินค้าเกษตรไม่สามารถส่งออกได้

๒) สภาวะการแข่งขันของประเทศเพื่อนบ้าน ส่งผลให้ธุรกิจต้องเผชิญการแข่งขันอย่างรุนแรง โดยเฉพาะด้านราคา ทำให้ราคาผลผลิตสินค้าเกษตรตกต่ำ

๓) ปัญหาโรคอุบัติใหม่ทั้งคน สัตว์ และพืช

๔) ปัจจัยต้นทุนการผลิตทุกประเภทราคาแพงขึ้น เช่น น้ำมัน ปุ๋ย ยา ค่าขนส่ง เป็นต้น

๕) ความไม่ทันสมัยของข้อกฎหมายการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ให้เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน มีขั้นตอนและใช้ระยะเวลาไม่ทันต่อสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้น

๒. เป้าหมายการพัฒนา

“เกษตรกรรมยั่งยืน เศรษฐกิจเข้มแข็ง คุณภาพชีวิตดี สังคมมีสุข”

๓. ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมให้ได้มาตรฐานเพื่อการแข่งขันทางการค้าและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวและการกีฬา เพื่อส่งเสริมอัตลักษณ์ของจังหวัดสุพรรณบุรี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมสู่ความยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย/ตัวชี้วัดตามประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมให้ได้มาตรฐานเพื่อการแข่งขันทางการค้าและการพัฒนาที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์ :

๑. ผลิตผล/ผลิตภัณฑ์การเกษตรในจังหวัดยกระดับสู่มาตรฐานอาหารปลอดภัย (Food safety)
๒. ผลิตผล/ผลิตภัณฑ์การเกษตรและเกษตรอุตสาหกรรมยกระดับรายได้ให้กับเกษตรกร

เป้าหมาย:

๑. เกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการได้รับการรับรองมาตรฐาน GAP/PGS/GMS/organic
๒. พื้นที่ทำเกษตรกรรมยั่งยืนเพิ่มขึ้น
๓. รายได้สุทธิทางการเกษตรต่อครัวเรือนต่อปีของเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ

ตัวชี้วัด:

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการได้รับการรับรองมาตรฐาน GAP/PGS/GMS/organic เทียบจากจำนวนเกษตรกรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานทั้งหมด
๒. จำนวนพื้นที่ทำเกษตรกรรมยั่งยืนเพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้สุทธิทางการเกษตรต่อครัวเรือนต่อปีของเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวและการกีฬา เพื่อส่งเสริมอัตลักษณ์ของจังหวัดสุพรรณบุรี

วัตถุประสงค์ :

๑. นักท่องเที่ยวและรายได้จากนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๒. อุตสาหกรรมการกีฬาและการกีฬาเพื่อการท่องเที่ยว ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา
๓. แหล่งท่องเที่ยว การบริการและการกีฬาของจังหวัดที่ได้มาตรฐานและเป็นอัตลักษณ์
๔. จังหวัดสุพรรณบุรีเป็นเมืองท่องเที่ยวสร้างสรรค์

เป้าหมาย:

๑. จำนวนนักท่องเที่ยวในจังหวัดสุพรรณเพิ่มมากขึ้น
๒. รายได้การท่องเที่ยวในจังหวัดสุพรรณบุรีเพิ่มมากขึ้น
๓. ส่งเสริมการกีฬาเพื่อการท่องเที่ยวที่เป็นอัตลักษณ์

ตัวชี้วัด:

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว
๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว
๓. มีโครงการที่ส่งเสริมการกีฬาเพื่อการท่องเที่ยว

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมสู่ความยั่งยืน

วัตถุประสงค์ :

๑. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์
๒. สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดี
๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมาย:

๑. ชยะมูลฝอยชุมชนได้รับการจัดการอย่างถูกต้อง
๒. คุณภาพน้ำในแม่น้ำสายหลักอยู่ในเกณฑ์ดีเพิ่มขึ้น
๓. พื้นที่สีเขียวและป่าเศรษฐกิจในจังหวัดสุพรรณเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด:

๑. ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนได้รับการจัดการอย่างถูกต้อง
๒. ร้อยละของคุณภาพน้ำในแม่น้ำสายหลักอยู่ในเกณฑ์ดีเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนพื้นที่สีเขียวและป่าเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

วัตถุประสงค์ :

๑. ประชาชนมีทักษะในการดำรงชีวิตและเรียนรู้ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและโรคอุบัติใหม่
๒. ประชาชนทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกมิติ
๓. ประชาชนทุกช่วงวัยมีสุขภาวะที่ดี ทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต
๔. สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนา

เป้าหมาย:

๑. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เท้าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่
๒. ประชาชนทุกช่วงวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตตามแนววิถีใหม่ (New Normal) โดยยึด

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ประชาชนมีสุขภาวะที่พึงประสงค์
๔. ประชาชนสามารถเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคม

ตัวชี้วัด:

๑. ร้อยละของเด็กอายุต่ำกว่า ๕ ปี ที่มีพัฒนาการด้านสุขภาพ การเรียนรู้ และพัฒนาการทาง

บุคลิกภาพตามวัย (ร้อยละ ๙๐)

๒. ร้อยละของนักเรียนที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานระดับดี ขึ้นไป (ร้อยละ ๘๐)

๓. ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยี รองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑

๔. ร้อยละของกลุ่มเปราะบางเข้าถึงสวัสดิการภาครัฐที่พึงจะได้รับ

๕. ร้อยละของประชาชนมีคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่พึงประสงค์

๖. ร้อยละความพึงพอใจด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี (สำหรับจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นองค์กรชั้นนำ ด้านการผลิตอาหาร ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน เป็นศูนย์กลางการศึกษา การกีฬา การท่องเที่ยว การดนตรี การอาชีพ ใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ประชาชนมีความสุข และปลอดภัย”

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพผลผลิตทางการเกษตร อุตสาหกรรม เกษตรอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม การแปรรูปและผลิตภัณฑ์ เพื่อการบริโภคและการส่งออก

เป้าประสงค์ (GOALS)

๑. เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ สินค้าเกษตร อุตสาหกรรมและเกษตรอุตสาหกรรมและส่งเสริมการส่งออกสินค้าเกษตรอุตสาหกรรม

๒. เพิ่มมูลค่าและคุณภาพด้านผลิตภัณฑ์อาหาร

กลยุทธ์ (Strategies)

๑. พัฒนาระบบการแปรรูปและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

๒. สนับสนุนและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านการผลิตและด้านการตลาดให้เกิดความก้าวหน้าและทันกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน

๓. สนับสนุนการสร้างเครือข่าย องค์กรต่างๆ เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

๔. คุณภาพความปลอดภัยและความมั่นคงด้านอาหาร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวและการกีฬา เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์ (GOALS)

๑. เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวและการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สินค้าท้องถิ่น

๒. พัฒนาบึงฉวากเฉลิมพระเกียรติฯ ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวและแหล่งอนุรักษ์พันธุ์พืชพันธุ์สัตว์ที่ยั่งยืน

๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเดิมพร้อมส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวใหม่ในท้องถิ่นให้ได้มาตรฐาน

๔. พัฒนาและสร้างสรรค์ด้านการดนตรีให้ได้มาตรฐานสู่สากล

๕. พัฒนากีฬารุ่นพื้นฐานและกีฬาเพื่อมวลชน

๖. ส่งเสริม และพัฒนาการกีฬาสู่ระดับอาชีพ

กลยุทธ์ (Strategies)

๑. ส่งเสริมกิจกรรมประเพณี และวัฒนธรรมเพื่อการอนุรักษ์และการท่องเที่ยว
๒. สร้างและพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัด
๓. ส่งเสริมสินค้าและผลิตภัณฑ์ OTOP ทั้งทางด้านเกษตรและเกษตรอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพ
๔. ส่งเสริมกิจกรรมด้านดนตรีและนันทนาการ
๕. พัฒนาบึงฉวากให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับสากล
๖. ส่งเสริมพัฒนาการกีฬาเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๗. ส่งเสริมการเล่นกีฬาเพื่อการออกกำลังกายของประชาชน
๘. ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬาระดับเยาวชนในสถานศึกษา

๓. ยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์ (GOALS)

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การแก้ไขปัญหายาเสพติด และนโยบายรัฐ

๓. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้ประชาชนตามแนวยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุข

๔. สนับสนุนส่งเสริมแนวนโยบายคนดีศรีสุพรรณ

กลยุทธ์ (Strategies)

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมตามเกณฑ์เมืองไทยแข็งแรง (Healthy Thailand)
๒. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชนจังหวัด
๔. พัฒนาคนเป็นพื้นฐานเพื่อการพัฒนาสังคม เช่น โครงการคนดีศรีสุพรรณ
๕. ส่งเสริมพัฒนาระบบข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมอาสาสมัครต่างๆ
๗. พัฒนาเครือข่ายต่างๆ ที่ช่วยเหลือและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาความยากจน
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมวิสาหกิจชุมชน
๙. เสริมสร้างหมู่บ้านและชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ติดเชื่อเอดส์

๔. ยุทธศาสตร์การขยายฐานโอกาสและคุณภาพในการศึกษาทุกระดับให้ตรงกับความต้องการของประชาชน

เป้าประสงค์ (GOALS)

๑. เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษาชาติ

กลยุทธ์ (Strategies)

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งสถาบันการศึกษาทุกระดับ จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระดับตำบล และพัฒนาศักยภาพบุคลากร
๒. ยกระดับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ
๓. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษาในทุกระดับ

๕. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสิ่งแวดล้อมควบคู่การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสู่ความยั่งยืน
เป้าประสงค์ (GOALS)

๑. มีการอนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในจังหวัดให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
ประโยชน์อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ (Strategies)

๑. พัฒนาคุณภาพแม่น้ำท่าจีนและคลองสาขาให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
๒. พัฒนาแหล่งน้ำและทรัพยากรธรรมชาติให้มีความสมดุล
๓. การจัดการขยะมูลฝอยอย่างมีระบบ
๔. ส่งเสริมพื้นที่สีเขียวและการใช้พลังงานทดแทน

๖. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสถาบันของชาติและการนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหาร
และบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

เป้าประสงค์ (GOALS)

๑. การเทิดทูนสถาบันของชาติ
๒. ยกระดับคุณภาพการบริหารและการบริการด้วยความโปร่งใส
๓. บูรณาการตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ (Strategies)

๑. การเทิดทูนสถาบันของชาติและส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย
๒. ส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทุกภาคฝ่ายทั้งภาคราชการและเอกชน
๓. ส่งเสริมองค์กรตรวจสอบภาคประชาชน
๔. บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและโปร่งใส
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการบูรณาการแบบพหุภาคีและจริยธรรม คุณธรรม

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีได้
มาตรฐาน

เป้าประสงค์ (GOALS)

๑. มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่ดีขึ้นและก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน
อย่างสูงสุด

๒. ส่งเสริมการจัดระบบผังเมืองรวม กำหนดเขตพื้นที่ในการก่อสร้างต่างๆ

กลยุทธ์ (Strategies)

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามมาตรฐาน
๒. ปรับปรุงสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้มีมาตรฐานครอบคลุมทั้งจังหวัด
๓. การจัดทำผังเมืองรวม ระบบการคมนาคมและการขนส่ง
๔. ส่งเสริมกิจกรรมประชาสัมพันธ์ ก่อเกิดกระบวนการในการจัดทำโครงการ

กิจกรรมต่างๆ

๕. ส่งเสริมการติดตามประเมินผลในรูปแบบงานวิจัย ฯลฯ

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงให้เห็นสิ่งที่เป็นอย่างและเสนอความมุ่งมั่นเป็นทิศทาง จุดยืนที่ต้องการผลักดันให้เกิดขึ้น อันเป็นจุดมุ่งหมายปลายทางร่วมกันของทุกฝ่าย เพื่อเป็นการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มให้มีความเจริญก้าวหน้าทุกด้าน และแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องตรงตามความต้องการของประชาชน “ตำบลบ้านกุ่มมีโครงสร้างพื้นฐานที่ดี แหล่งผลิตพืชผลการเกษตรคุณภาพ ภูมิทัศน์สวยงามริมฝั่งแม่น้ำท่าจีน ศาสนาที่วัฒนธรรมโดดเด่น ส่งเสริมการกีฬา การยึดการมีส่วนร่วม คุณภาพชีวิตที่ดี”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ บริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

๑.๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้อาคารสถานที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

๑.๒ แนวทางการพัฒนาการยกระดับการให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วโปร่งใส

พันธกิจที่ ๑ จัดให้มีการส่งเสริมการบริหารจัดการ บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและโปร่งใส พัฒนาบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้ อาคาร สถานที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ของประชาชน

เป้าประสงค์ (GOALS)

๑. การยกระดับคุณภาพการบริหารและบริการด้วยความโปร่งใส

๒. บูรณาการการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ (Strategies)

๑. บริการประชาชนด้วยความปลอดภัยและโปร่งใส

๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการบูรณาการร่วมกันทั้งภาคราชการและเอกชน

๓. ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการเทิดทูนสถาบันของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมการยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและแก้ไขปัญหาความยากจน

๒.๒ แนวทางการพัฒนาชุมชนน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็งและสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

พันธกิจที่ ๒ การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและแก้ไขปัญหาความยากจน พัฒนาชุมชนน่าอยู่ เข้มแข็งมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์(GOALS)

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและแก้ไขปัญหาความยากจน

๒. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การแก้ไขปัญหายาเสพติด และนโยบายของรัฐ

กลยุทธ์ (Strategies)

๑. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมด้านการศึกษาก่อนวัยเรียนและส่งเสริมกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

๓.๑ แนวทางการพัฒนาการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

๓.๒ แนวทางการพัฒนาอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่

๓.๓ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการเล่นกีฬา เพื่อสุขภาพและเพื่อความเป็นเลิศ

พันธกิจที่ ๓ การพัฒนาการศึกษา การกีฬา การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่

เป้าประสงค์(GOALS)

๑. ส่งเสริมการศึกษาและยกระดับการศึกษาให้ได้มาตรฐาน
๒. มีการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่
๓. ส่งเสริมการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ (Strategies)

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ ยกระดับคุณภาพการศึกษา
๒. ส่งเสริมกิจกรรมประเพณี ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่
๓. ส่งเสริมพัฒนาการเล่นกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๔.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนด้านสาธารณสุขและป้องกันโรคติดต่อ

พันธกิจที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เป้าประสงค์ (GOALS)

๑. พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนด้านสาธารณสุขและป้องกันโรคติดต่อ

กลยุทธ์ (Strategies)

๑. ส่งเสริมสนับสนุนด้านสาธารณสุขและป้องกันโรคติดต่อ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร อุตสาหกรรมเกษตร

อุตสาหกรรมพาณิชย์กรรม การแปรรูปและผลิตภัณฑ์

๕.๑ แนวทางการพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตรเพื่อการบริโภคและการส่งออกส่งเสริมการจัดหากลุ่มอาชีพและแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ

พันธกิจที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร เพื่อการบริโภคส่งเสริมการจัดหากลุ่มอาชีพ

เป้าประสงค์(GOALS)

๑. เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ สินค้าการเกษตร อุตสาหกรรม เกษตรอุตสาหกรรม
๒. เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร

กลยุทธ์ (Strategies)

๑. เพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพมาตรฐาน
๒. ส่งเสริมการจัดหากลุ่มอาชีพและเงินทุนในการประกอบอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ แนวทางการพัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุง ขยายซ่อมแซมบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ท่อลอดระบายน้ำ สะพาน ให้ได้มาตรฐาน

๒.๒ แนวทางการพัฒนากิจการประปาให้ได้มาตรฐานทั่วถึงและมีประสิทธิภาพเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒.๓ แนวทางการพัฒนาให้มีไฟฟ้าใช้ทั่วถึงทุกครัวเรือน

พันธกิจที่ ๒ การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค ประปา ไฟฟ้าให้มีประสิทธิภาพและเพียงพอ

เป้าประสงค์(GOALS)

๑. มีโครงสร้างพื้นฐาน ได้มาตรฐาน
๒. มีระบบสาธารณูปโภคที่ดีขึ้นและก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนอย่างสูงสุด

กลยุทธ์ (Strategies)

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
๒. ปรับปรุงสาธารณูปโภค ประปา ไฟฟ้า ให้ได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓.๑ แนวทางการพัฒนาการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๒ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

พันธกิจที่ ๓ การพัฒนาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว

เป้าประสงค์(GOALS)

๑. มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. พัฒนาให้มีแหล่งท่องเที่ยวของตำบลบ้านกุ่ม

กลยุทธ์ (Strategies)

๑. อนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. พัฒนาให้มีแหล่งท่องเที่ยวของตำบลบ้านกุ่ม

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ ดังนี้

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๕.๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๕.๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘ (๒))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๕.๒.๒ ส่งเสริมกิจกรรมประชาคม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(มาตรา ๖๘(๔))

- ๕.๒.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘))
- ๕.๓.๒ การป้องกันโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗) (๓)

๕.๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๕.๔.๒ สนับสนุนส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- ๕.๔.๓ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

๕.๕.๒ รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗ (๘))

- ๕.๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๗.๑ สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๕.๗.๒ สนับสนุนให้คำปรึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

๕.๘ ด้านอื่น

- ๕.๘.๑ ตามที่มีกฎหมายอื่นกำหนด

- ๕.๘.๒ ตามนโยบายและหนังสือสั่งการของรัฐบาล

ภารกิจทั้ง ๘ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ นั้นได้กำหนดภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในแผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายรัฐบาลและผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม วิเคราะห์และพัฒนาเห็นว่าภารกิจหลัก ภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๑.๓ การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๒.๒ ส่งเสริมการเกษตร
- ๖.๒.๓ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๖.๒.๔ การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
- ๖.๒.๕ การป้องกันปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
- ๖.๒.๖ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๒.๗ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๖.๒.๘ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๒.๙ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

๑. การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

๒. การพิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมีให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

๒. การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

ปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

๓. การวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากร

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้างให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรากำลังกลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อมูลบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ และ ๒๕๗๒ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ดังนั้น การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength = s)

๑. มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นและรวดเร็ว
๒. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
๓. มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้าน
๔. มีถนนสายหลักและสายรองใช้ในการขนส่งสินค้าการเกษตร
๕. สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำเกษตรกรรม
๖. มีแม่น้ำท่าจีนและระบบชลประทานหล่อเลี้ยงประชาชนในการอุปโภค บริโภคและทำการเกษตร
๗. มีการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๘. มีการจัดโครงสร้างภายในหน่วยงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
๙. มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๑๐. มีการบริหารงานงบประมาณที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. โครงการที่เป็นปัญหาความต้องการของประชาชนบางโครงการต้องใช้งบประมาณสูง อบต. ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากมีงบประมาณน้อย
๒. พื้นที่ที่เป็นที่ราบลุ่มยากแก่การควบคุมน้ำท่วม
๓. ประชาชนมีรายได้น้อย

๔. ประชาชนขาดความสนใจ ขาดจิตสำนึกร่วมกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ถนนในหมู่บ้านยังเป็นถนนลูกรังมีฝุ่นเป็นจำนวนมาก
๖. พื้นที่ในความรับผิดชอบมีมากไม่สอดคล้องกับงานงบประมาณในการพัฒนาเพื่อรองรับการขยายตัวจากชนบทเป็นเมือง

โอกาส (Opportunity = O)

๑. พื้นที่ตำบลเป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำการเกษตร
๒. ประชาชนมีการประกอบอาชีพเสริม เช่น ทำผักบุ้ง ผักกระเฉด เลี้ยงปลา ฯลฯ
๓. นโยบายของรัฐบาลในการแก้ปัญหาเสียดินตามนโยบายเร่งด่วน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาตำบล
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทตนเองในการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่น
๓. การดำเนินการแก้ไขปัญหามิได้ทันท่วงที เช่น ปัญหาเสียดิน ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนต้องมีการประสานงาน การบูรณาการร่วมกันจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๔. ระเบียบ กฎหมายในการบริหารงานมีหลายขั้นตอนและไม่สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้ทันเวลาที่ ส่งผลให้การบริหารงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้า
๕. ภารกิจที่ถ่ายโอนลงมาต้องการบริหารส่วนตำบลมีจำนวนมาก แต่งบประมาณมีจำกัด
๖. การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลมีความล่าช้าจึงให้ระยะเวลาการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับระยะเวลาดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อรองรับภารกิจรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหการบริหารงานภายในหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับการกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สรรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

- ๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีการกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัด -งานบริหารงานทั่วไป -งานนโยบายและแผนงาน -งานงบประมาณ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานนิติการ -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานส่งเสริมการเกษตร -งานกิจการสภา	๑. สำนักปลัด -งานบริหารงานทั่วไป -งานนโยบายและแผนงาน -งานงบประมาณ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานนิติการ -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานส่งเสริมการเกษตร -งานกิจการสภา
๒. กองคลัง -งานบริหารงานคลัง -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานพัฒนารายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง -งานบริหารงานคลัง -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานพัฒนารายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
๓. กองช่าง -งานแบบแผนและก่อสร้าง -งานควบคุมอาคาร -งานผังเมือง -งานการโยธา -งานสาธารณสุขปลอดภัย	๓. กองช่าง -งานแบบแผนและก่อสร้าง -งานควบคุมอาคาร -งานผังเมือง -งานการโยธา -งานสาธารณสุขปลอดภัย
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานบริหารงานสาธารณสุข -งานส่งเสริมสาธารณสุข -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานบริหารงานสาธารณสุข -งานส่งเสริมสาธารณสุข -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม



๘.๑ การกำหนดโครงสร้าง(ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน



ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งงานได้ดังนี้

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| ๑) งานบริหารงานทั่วไป | ๗) งานพัฒนาชุมชน |
| ๒) งานนโยบายและแผนงาน | ๘) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว |
| ๓) งานงบประมาณ | ๙) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |
| ๔) งานการเจ้าหน้าที่ | ๑๐) งานส่งเสริมการเกษตร |
| ๕) งานนิติการ | ๑๑) งานกิจการสภา |
| ๖) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม | |

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบในสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบดุลลงประจำปีเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งงานได้ดังนี้

- | | |
|-------------------------|-------------------------------------|
| ๑) งานบริหารงานคลัง | ๔) งานพัฒนารายได้ |
| ๒) งานการเงินและบัญชี | ๕) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน |
| ๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน | |

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับการประปา งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งงานได้ดังนี้

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| ๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง | ๔) งานการโยธา |
| ๒) งานควบคุมอาคาร | ๕) งานสาธารณูปโภค |
| ๓) งานผังเมือง | |

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานหลักประกันสุขภาพ งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานกฎหมายสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งงานได้ดังนี้

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| ๑) งานบริหารงานสาธารณสุข | ๔) งานป้องกันและควบคุมโรค |
| ๒) งานส่งเสริมสาธารณสุข | ๕) งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม |
| ๓) งานส่งเสริมสุขภาพ | |

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา การจัดการศึกษาปฐมวัย งานการศึกษาปฐมวัย งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศึกษา ศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งงานได้ดังนี้

- | |
|---|
| ๑) งานบริหารการศึกษา |
| ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม |
| ๓) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ |
| ๔) งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา |

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ

ประหยัด คำนวณค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีภารกิจหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการต่าง ๆ มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีขนาด งบประมาณและภารกิจใกล้เคียงดังนี้

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่าย	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	ประเภทอปท.
๑	อบต.บ้านกุ่ม	๖ ส่วน	๓๖,๐๐๐,๐๐๐	๒๑	๑๕	สามัญ
	เปรียบเทียบหน่วยงานอื่นๆ					
๒	อบต.บางตะเคียน	๕ ส่วน	๔๕,๒๕๐,๐๐๐	๒๗	๒๓	สามัญ
๓	อบต.บางพลับ	๖ ส่วน	๓๗,๕๐๐,๐๐๐	๑๖	๑๖	สามัญ
๔	อบต.บ้านช้าง	๖ ส่วน	๓๐,๑๘๐,๐๐๐	๑๖	๑๐	สามัญ

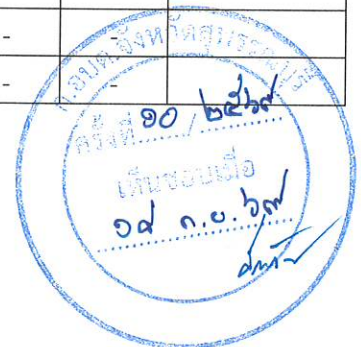
ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และยุบเลิกบางตำแหน่งให้เหมาะสมและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล โดยแก้ไขปัญหาการบริหารงานในส่วนราชการต่าง ๆ ต่อไป

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

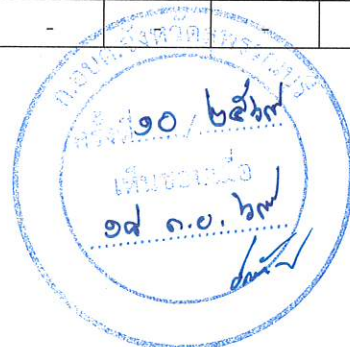
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ดังนี้

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

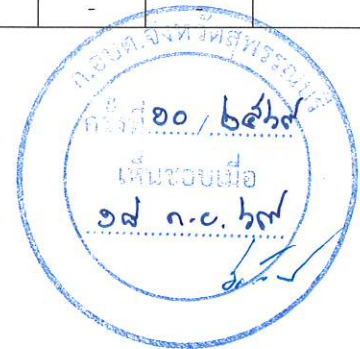
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ หาวิธีอา
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เดิม)
สำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล								
หน.สำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เดิม)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เดิม)
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหาร งานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนดใหม่
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เดิม)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหาร งานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เดิม)
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เดิม)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหาร งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เดิม)
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนดใหม่
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-			

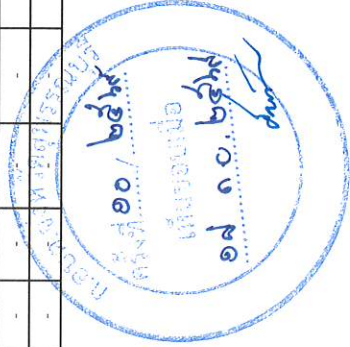


ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เดิม)
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เดิม)
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เดิม)
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

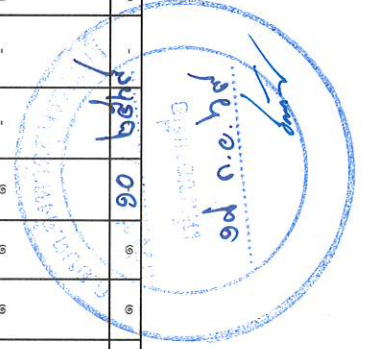


๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			จำนวนคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๕๔,๘๐๔.๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๐๐๐	๓๔,๙๖๐	๓๖,๙๖๐	๓๔,๙๐๔.๐๐	๓๖,๙๖๐	๓๘,๐๖๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐,๑๖๔.๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๑๒๐	๒๔,๐๖๐	๒๖,๑๒๐	๒๗,๑๘๐	ว่างเดิม
๓	หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๓,๖๘๐.๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๖๐	๓๖,๓๖๐	๓๒,๓๐๐	๓๔,๓๖๐	๓๖,๔๒๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๒,๕๐๐.๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๑๓,๕๐๐	๑๔,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๓,๖๖๐.๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๖๘๐	๓๒,๖๘๐	๒๘,๖๒๐	๓๐,๖๘๐	๓๒,๖๘๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๐,๗๘๐.๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๘๘๐	๒๖,๐๘๐	๒๗,๒๘๐	๒๔,๘๒๐	๒๖,๐๘๐	๒๗,๒๘๐	
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๗,๘๐๐.๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๗,๕๖๐	๑๘,๖๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๗,๕๖๐	๑๘,๖๐๐	
๘	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชก.	๑	๑	๓๙,๖๘๐.๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๘๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๕๐๐	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๕๐๐	
๙	ลูกจ้างประจำ	-	๑	๑	๒๖,๕๖๐.๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๘๐	๘,๘๘๐	๙,๐๘๐	๘,๖๒๐	๘,๘๘๐	๙,๐๘๐	
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-																	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖,๗๐๔.๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๖,๖๖๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	ว่างเดิม
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑,๔๖๐.๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๘๐	๙,๖๘๐	๘,๘๒๐	๙,๒๘๐	๙,๖๘๐	
๑๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๑,๘๐๐.๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๙,๑๒๐	๙,๕๒๐	๘,๖๖๐	๙,๑๒๐	๙,๕๒๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘,๐๒๐.๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๗,๒๖๐	๗,๕๐๐	๗,๗๐๐	
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๑๓,๖๕๖.๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๕๖.๐๐	๑๓,๖๕๖.๐๐	๑๓,๖๕๖.๐๐	๑๓,๖๕๖.๐๐	๑๓,๖๕๖.๐๐	๑๓,๖๕๖.๐๐	
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป	-																	
๑๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	
๑๘	ยาม	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	
๑๙	แม่บ้าน	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้งานช่วง			จำนวนคนที่ต้องการเพิ่ม			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๖๐๒,๕๒๐	๕๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๒๔๐	๓๘,๔๐๐	๔๐,๖๘๐	๖๘๐,๗๖๐	๗๑๙,๑๖๐	๗๕๙,๘๔๐	
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ร.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๓๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๔,๐๐๐	๓๗๖,๖๘๐	๓๙๙,๓๖๐	๔๒๓,๓๖๐	กำหนดเพิ่มให้ครบตามโครงสร้างสายงานผู้ปฏิบัติ (วิชาการ)
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ร.ง	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๕๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๓,๗๔๐	๓๕๔,๙๐๐	ว่างเต็ม
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ร.ง	๑	๑	๓๙๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๘๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๕๒๐	๔๑๖,๓๖๐	๔๔๑,๓๖๐	๔๖๗,๘๘๐	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง	๑	๑	๒๑๑,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๘๘๐	๑๓,๖๘๐	๑๔,๔๐๐	๒๒๖,๓๖๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๕๔,๘๐๐	
๒๔	ลูกจ้างประจำ																		
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๘๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๘๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
๒๖	พนักงานงานช่างเทคนิค	ป.ง./ร.ง	๑	๑	๒๐๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๖,๘๔๐	๒๒๕,๖๐๐	๒๓๔,๗๒๐	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๗๒,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๗๒๐	๘,๕๖๐	๑๘๐,๓๖๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๙๙,๒๔๐	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ																		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๕๙,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๕๐๙,๙๖๐	ว่างเต็ม
๓๐	นายช่างโยธา	ป.ง./ร.ง	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๕๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๓,๗๔๐	๓๕๔,๙๐๐	ว่างเต็ม
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ร.ง	๑	๑	๓๕๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๖๐๐	๒๒,๘๐๐	๒๔,๒๔๐	๓๖๖,๓๖๐	๓๘๘,๔๔๐	๔๑๑,๘๔๐	
๓๒	พนักงานงานช่างโยธา																		
๓๓	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๖,๙๖๐	๑๙๔,๕๒๐	๒๐๒,๓๒๐	
๓๔	พนักงานช่างทั่วไป	-	๑	๑	๑๘๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	กองสภามวลชนและสิ่งแวดล้อม (๖๖)																		
๓๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๕๙,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๕๐๙,๙๖๐	ว่างเต็ม
๓๗	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ร.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๓๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๔,๐๐๐	๓๗๖,๖๘๐	๓๙๙,๓๖๐	๔๒๓,๓๖๐	กำหนดเพิ่มให้ครบตามโครงสร้างสายงานผู้ปฏิบัติ (วิชาการ)
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๗๒,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	๑๐	๑๑	๑๒	๑๐,๔๔๐	๑๑,๐๘๐	๑๑,๗๒๐	๑๘๗,๘๔๐	๑๙๔,๘๘๐	๒๐๖,๖๔๐	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องในช่วง				จำนวนคนที่ต้องการเพิ่ม				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)					ค่าใช้จ่ายรวม (๔)					หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	(+) ลด (-)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕		
	กองบริหารงานบุคคลและวัฒนธรรม (๑๔)																								
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๔,๔๒๐	๕๕,๘๖๐	๕๑๐,๙๖๐	ว่างเต็ม				
๓๖	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๑,๖๒๐	๒๒,๖๘๐	๒๔,๐๐๐	๓๙,๖๒๐	๔๑,๓๖๐	๔๕๓,๓๖๐	ว่างเต็ม				
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๔๒๓,๓๖๐	ว่างเต็ม				
๓๘	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	รอกรมจัดสรร				
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑,๔๔๐	๑,๕๖๐	๑,๕๖๐	๓๖,๓๖๐	๓๗,๕๒๐	๓๙,๔๘๐	กรมอุดหนุน ๑๑,๓๘๐ อบต.จ่าย ส่วนต่าง				
																						๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	๒๕๗๖
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๔๐	๒๔๐	๒๔๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	กรมอุดหนุน ๑๑,๓๘๐ อบต.จ่าย ส่วนต่าง				
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																								
๔๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑	๑	๒๒,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๕๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๕,๕๖๐	๒๖,๘๐๐	๒๖,๘๐๐					
	รวม		๔๑	๒๙	๑๐,๙๗๙,๕๖๐	๕๒๐,๐๐๐	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	๒	๐	๐	๐	๖๐๖,๕๘๐	๖๐๓,๒๔๐	๖๐๓,๓๖๐	๑๒,๖๖๕,๘๐๐	๑๒,๘๗๙,๘๔๐	๑๒,๘๗๙,๘๔๐					
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%																								
	รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น																								
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐% ของประมาณรายจ่ายประจำปี																								

หมายเหตุ -ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวน ๓๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท

เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ และ ๒๕๖๒ ให้บวกเพิ่มอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่าย ดังนี้

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้เป็นฐานการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (๓๖,๐๐๐,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๓๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท = (๓๖,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๓๖,๐๐๐,๐๐๐ = ๓๗,๘๐๐,๐๐๐

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้เป็นฐานการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ (๓๗,๘๐๐,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๓๙,๖๘๐,๐๐๐ บาท = (๓๗,๘๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๓๗,๘๐๐,๐๐๐ = ๓๙,๖๘๐,๐๐๐

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เป็นฐานการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ (๓๙,๖๘๐,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๔๑,๖๗๕,๕๐๐ บาท = (๓๙,๖๘๐,๐๐๐ x ๕%) + ๓๙,๖๘๐,๐๐๐ = ๔๑,๖๗๕,๕๐๐



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) (๑) ว่าง

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

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑) ว่าง

- งานตรวจสอบภายใน

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
-งานบริหารงานทั่วไป
-งานนโยบายและแผนงาน
-งานงบประมาณ
-งานการเจ้าหน้าที่
-งานนิติการ
-งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
-งานพัฒนาชุมชน
-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
-งานส่งเสริมการเกษตร
-งานกิจการสภา

กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)
-งานบริหารงานการคลัง
-งานการเงินและบัญชี
-งานพัสดุและทรัพย์สิน
-งานพัฒนารายได้
-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

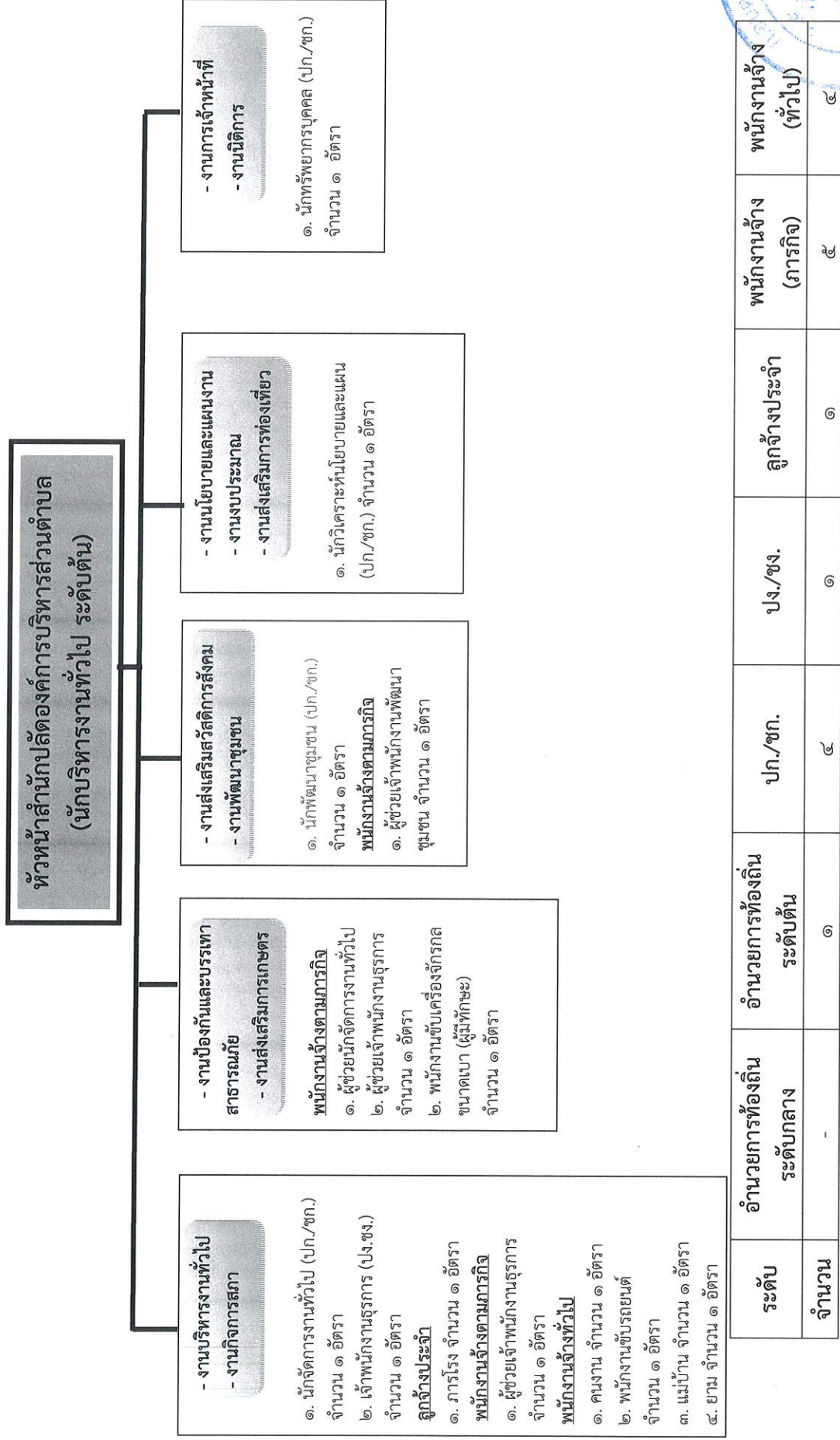
กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)
-งานแบบแผนและก่อสร้าง
-งานควบคุมอาคาร
-งานผังเมือง
-งานการโยธา
-งานสาธารณูปโภค

กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)
-งานบริหารการศึกษา
-งานส่งเสริมการศึกษา
-งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
-งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

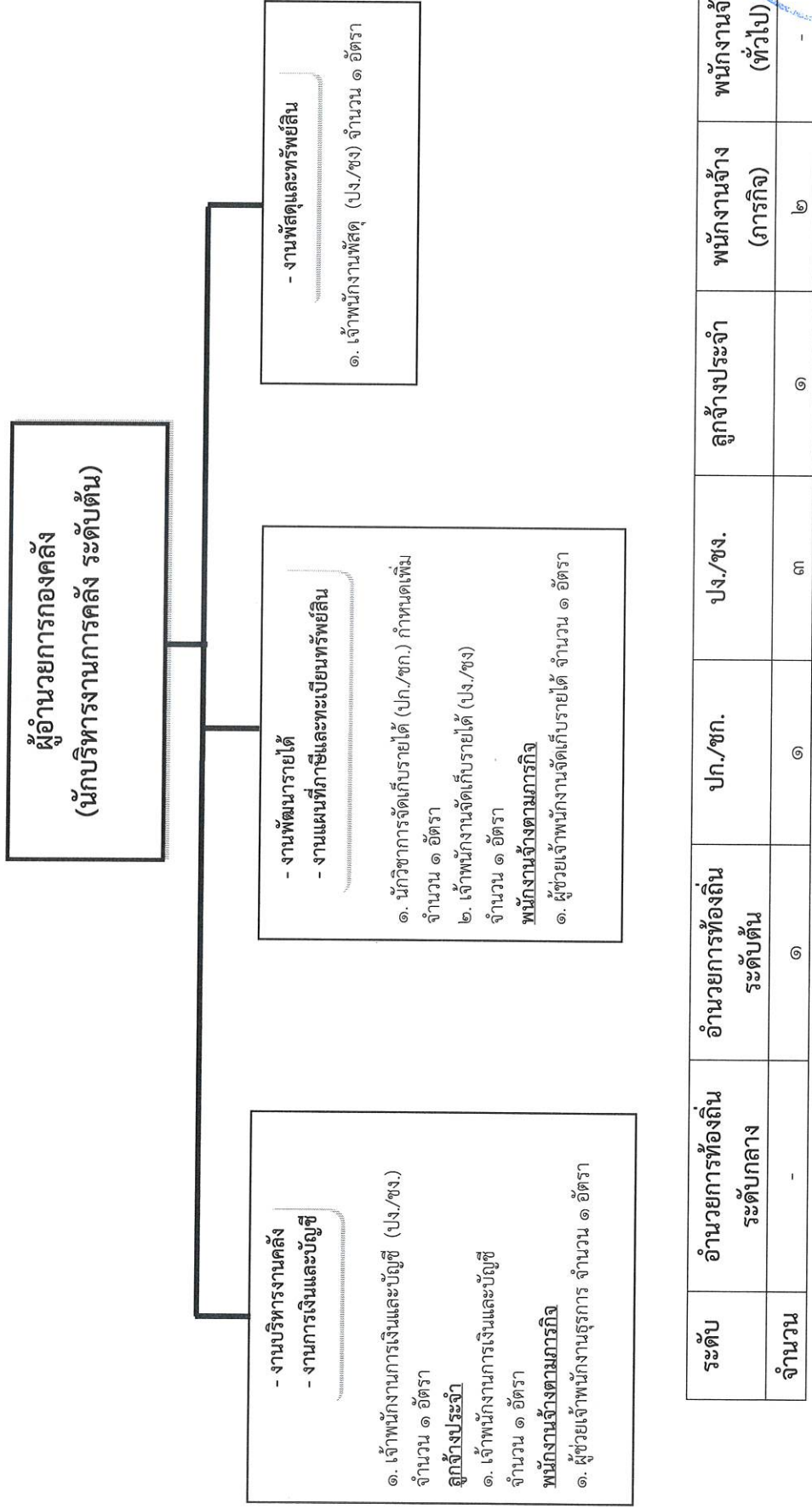
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๑)
-งานบริหารงานสาธารณสุข
-งานส่งเสริมสุขภาพ
-งานป้องกันและควบคุมโรค
-งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม



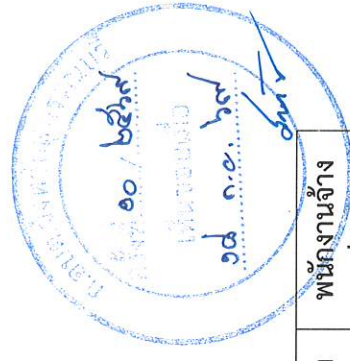
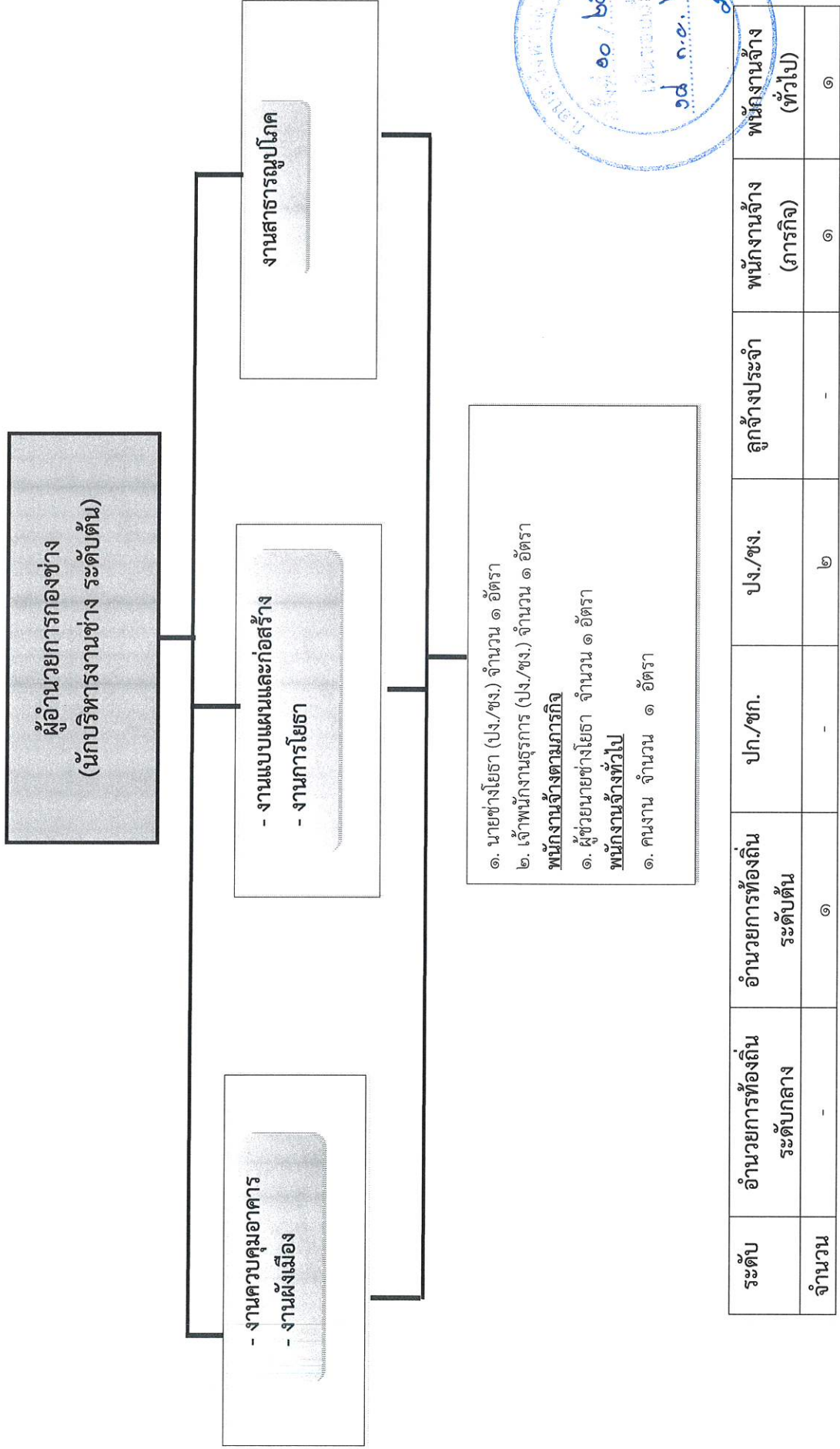
โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



โครงสร้างกองคลัง

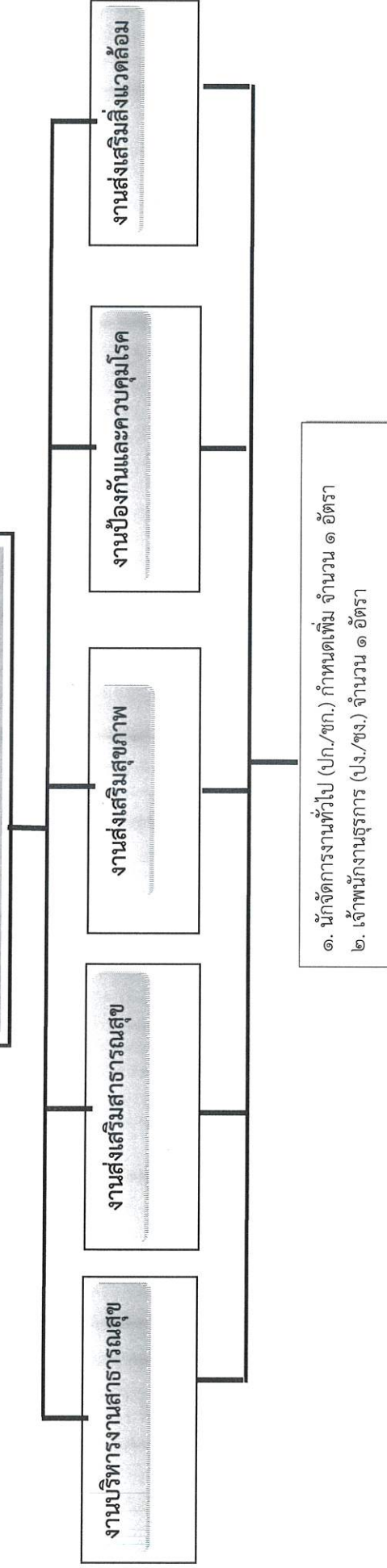


โครงสร้างกองช่าง

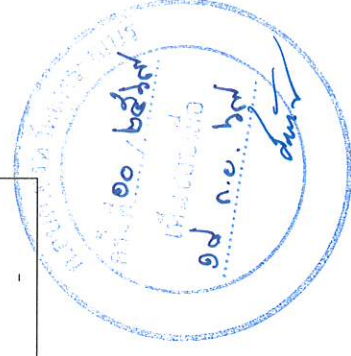


โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

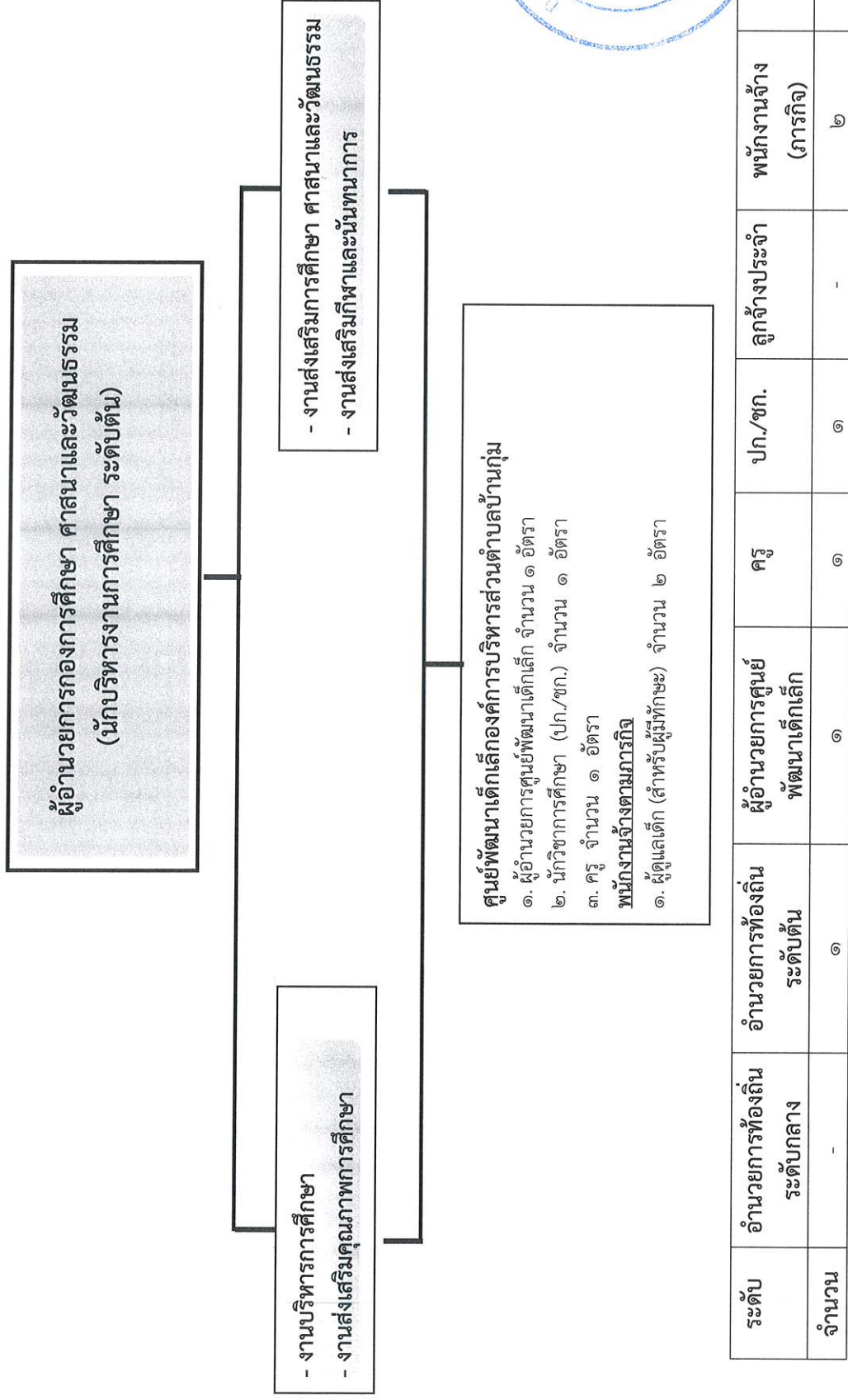
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
ระดับต้น)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	๑	๑	-	-	-



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

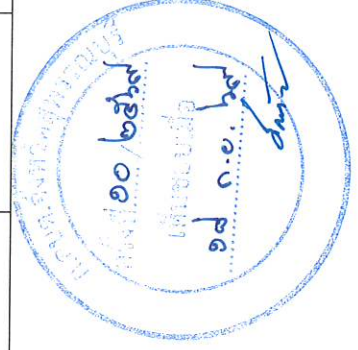


โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

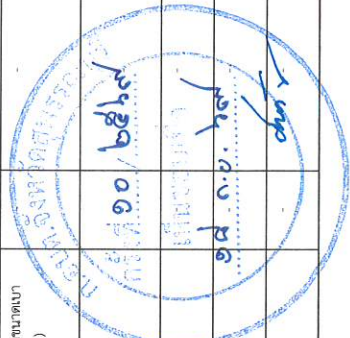
หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน
(ปก./ชก.)

-งานตรวจสอบภายใน

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินอื่นใด	
๑	-	-	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	ว่าง
๒	-	-	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐,๖๔๐	(๗,๐๐๐x๑๒) ๔๗,๐๐๐	(๗,๐๐๐x๑๒)	ว่างเดิม
๓	สำนักงานปลัด (๑๑) นายศิริวัชร ศรีวัชชี	ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓,๖๔๐	๕๓,๖๔๐	-	
๔	นายเสถียร ผลจันทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศ.บ.) สาขารัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๒,๕๐๐	(๑๘,๘๐๐x๑๒) ๒๒,๕๐๐	-	
๕	นางสาววันเพ็ญ คงชาติ	ปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) การบริหารการจัดการภาครัฐ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ช.ก.	๔๓,๖๔๐	(๓๘,๖๔๐x๑๒) ๔๓,๖๔๐	-	
๖	นางสุพรรษา อนุสาร	ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต (บ.บ.) สาขาการจัดการทั่วไป	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๔๐,๗๘๐	(๓๓,๘๘๐x๑๒) ๔๐,๗๘๐	-	
๗	นางสาวมลิษฐ์ จันทสิงแสง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน ศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๓,๘๐๐	(๒๒,๘๐๐x๑๒) ๒๓,๘๐๐	-	
๘	นางสาววันภรณ์ สุขเกษม	ปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ร.ป.บ.) สาขาการปกครองท้องถิ่น	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๒,๖๔๐	(๒๒,๖๔๐x๑๒) ๓๒,๖๔๐	-	
๙	ศูนย์ส่งเสริม นายณัฐนันท์ ศรีบัวทอง	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๒๒,๕๐๐	(๒๑,๘๐๐x๑๒) ๒๒,๕๐๐	-	
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖,๗๐๐	-	-	
๑๑	นางสาวดาเลณี คล้ายจินดา	ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต (ศ.บ.) สาขารัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒,๖๔๐	(๑๘,๘๐๐x๑๒) ๒๒,๖๔๐	-	
๑๒	นางสาวมริษา มั่งคั่ง	ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๒,๘๐๐	(๑๘,๘๐๐x๑๒) ๒๒,๘๐๐	-	
๑๓	นางสาววันวิศา น้อยเลิศ	ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาพลศึกษา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	-	๑๘,๘๐๐	(๑๘,๘๐๐x๑๒) ๑๘,๘๐๐	-	
๑๔	-	มัธยมศึกษาปีที่ ๓ หรือเทียบเท่า	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล (รถบรรทุกน้ำ) (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖,๕๐๐	(๑๓,๘๐๐x๑๒) ๑๖,๕๐๐	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวปวีณาจิตต์ แสงอุทัย	ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๐๐๐	(๘,๐๐๐x๑๒) ๑๐,๐๐๐	-	
๑๖	นายสมชาย ขุนสำราญ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐,๐๐๐	(๘,๐๐๐x๑๒) ๑๐,๐๐๐	-	
๑๗	นายชยกร พรหมงาม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐,๐๐๐	(๘,๐๐๐x๑๒) ๑๐,๐๐๐	-	
๑๘	นางสาวภาณุพร พันธุ์พิสดัง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐,๐๐๐	(๘,๐๐๐x๑๒) ๑๐,๐๐๐	-	



ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๙	อสมคณ (๔๔) นางสาวเฉลิมศรี นิ่มมสกุล บริหารธุรกิจการหมักเบเกอรี่ (บม.) สาขาการจัดการทั่วไป	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๖-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๐๒,๕๐๐ (๕๐,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	
๒๐	-	-	-	-	-	๖๖-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๑๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	กำหนดใหม่
๒๑	-	-	๖๖-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๖๖-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๑๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-
๒๒	นางสาววรรณวิสา รูปช้างดี บริหารธุรกิจการหมักเบเกอรี่ (บม.) สาขาการจัดการทั่วไป	ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาการจัดการทั่วไป	๖๖-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	๖๖-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	๓๕๒,๖๕๐ (๑๒,๗๐๐x๑๒)	-	-
๒๓	นางสาวลลิตา แสงสว่าง	ปริญญาตรีเทคโนโลยีบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖๖-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๖๖-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๒๑๓,๕๕๐ (๑๗,๗๕๐x๑๒)	-	-
๒๔	อสมคณ (๔๔) นางประวีศพร จุฬินวาสย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาการบัญชี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๑๗,๕๐๐ (๑๗,๗๕๐x๑๒)	-	-
๒๕	หม่อมราชวงศ์ฉัตร นางสาวพรทิพย์ มนต์น้อย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๐๘,๕๕๐ (๑๗,๗๕๐x๑๒)	-	-
๒๖	นายเกียรติศักดิ์ แก้วกระจำจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๓,๕๐๐ (๑๔,๔๕๐x๑๒)	-	-
๒๗	อสมคณ (๔๔) -	-	๖๖-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๖๖-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๕๒,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	ว่างเดิม
๒๘	-	-	๖๖-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๖๖-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๑๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่างเดิม
๒๙	นางสาววิจิตร เรืองทองดี บริหารธุรกิจการหมักเบเกอรี่ (บม.) สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๖๖-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๖๖-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๕๕,๖๐๐ (๑๘,๘๐๐x๑๒)	-	-
๓๐	หม่อมราชวงศ์ฉัตร นายณัฏพ จันทรมงคล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๘,๗๖๐ (๑๔,๘๘๐x๑๒)	-	-
๓๑	หม่อมราชวงศ์ฉัตร นายบำรุง นิลแก้วดี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาการตลาด	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-



ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กองอำนวยการส่งเสริม			กองอำนวยการส่งเสริม			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๒)										
๓๒	-	-	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
๓๓	-	-	-	-	-	๖๖-๓-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	กำหนดใหม่
๓๔	นางสาวนภาพร คงชาติ	ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต (บ.บ.) สาขาการจัดการทั่วไป	๖๖-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๖-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๓๓,๕๐๐ (๑,๕๕๐x๑๒)	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔)										
๓๕	-	-	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
๓๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๗	-	-	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่างเต็ม
๓๘	นางสาวจารุณี คล้ายสุบรรณ	ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.) สาขาการศึกษาปฐมวัย	๖๖-๓-๐๘-๖๖๒๓-๓๓๑	ครู	ศ.๒	๖๖-๓-๐๘-๖๖๒๓-๓๓๑	ครู ศพด.องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม			-	(กรม อุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๓๙	นายอำนาจ คงชาติ	ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาพลศึกษา	-	ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)		-	ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ) ศพด.องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม		๕,๕๒๐ (๕๖๐x๑๒)	-	(กรม อุดหนุน) ๑๑,๓๘๐ อป.๑๖ อป.๑๖ ส่วนต่าง
๔๐	นางเบญจวรรณ นิลแก้วดี	ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)		-	ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ) ศพด.องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม		๓๔,๕๒๐ ๒,๙๓๐x๑๒	-	(กรม อุดหนุน) ๑๑,๓๘๐ อป.๑๖ อป.๑๖ ส่วนต่าง
	หน่วยงานส่งเสริมสุขภาพ (๑๒)										
๔๑	นางสาวนิตยา วรวิรัตน์	ปริญญาตรีบัณฑิต (บ.บ.) สาขาการสาธารณสุข	๖๖-๓-๑๒-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๖๖-๓-๑๒-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๒๒๕,๐๐๐ (๑,๘๗๕x๑๒)	-	



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึง การพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล นับเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในเรื่องกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนภารกิจและหน้าที่ ในขณะเดียวกันการปฏิบัติหน้าที่การทำงานของแต่ละคนก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ต้องรับผิดชอบงานเพิ่ม ต้องเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจทำให้งานล่าช้า ผิดพลาด เกิดความเสียหายได้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงได้กำหนดให้มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยตรง โครงสร้างของหน่วยงาน ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงาน สถานที่ราชการหรือหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ

๓. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน การวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารที่ชัดเจน

ในการที่จะพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

๑. การฝึกอบรม

ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมไว้ ๒ แนวทาง ดังนี้

- การอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนและการถ่ายทอดแนวความคิดโดยมอบให้ผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล หรือใช้วิธีสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการศึกษาหาความรู้

- การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน การเข้ารับการอบรมหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานจัดเองหรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก

๒. การดูงาน

ได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรได้มีโอกาสเยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีปฏิบัติงานของราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งเป็นหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน นอกจากการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่นๆ และจากแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงได้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.อบต.กำหนด ซึ่งจะประกอบด้วย

๒.๑ หลักการและเหตุผล

การพัฒนาข้าราชการ พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อไป

๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายในการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

๒.๒.๑ กลุ่มสายงานผู้บริหารในทุกระดับ

๒.๒.๒ กลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติในทุกระดับ รวมถึงพนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๒.๓ หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนาประกอบด้วย

๒.๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒.๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

ตามความเหมาะสมและความจำเป็น เช่น การปฐมนิเทศ ใช้สำหรับการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือโอน (ย้าย) มาใหม่

๒.๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหรืองบประมาณสนับสนุน

๒.๖ การติดตามประเมินผล

ให้มีการประเมินผลผู้ได้รับการพัฒนาทั้งก่อนและหลัง การพัฒนาตามวิธีการที่หลักสูตรกำหนดตารางการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ดังต่อไปนี้

วิธีการ	๒๕๖๐				๒๕๖๑				๒๕๖๒			
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
การปฐมนิเทศ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
การฝึกอบรม เช่นอบรมคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
การศึกษาดูงาน เช่น ดูงานสิ่งแวดล้อม				๑				๑				๑
จัดกิจกรรม ๕ ส	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
การประชุมประจำเดือน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑

หมายเหตุ รายละเอียดเพิ่มเติมอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีการบริหารองค์กรโดยยึดหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นกรอบบริหารจัดการ จึงได้กำหนดมาตรฐานและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้กำหนดตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จำนวน ๙ ข้อ เพื่อนำไปปฏิบัติ และยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

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

และยึดถือตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

๑. ดำรงชีพให้เหมาะสมกับฐานะ
 - รู้จักประมาณการรายจ่าย ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่สุรุ่ยสุร่าย
๒. มีคารวะธรรม
 - มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่นเสมอ
 - ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเอื้อเฟื้อ ถูกต้อง เหมาะสมด้วยความจริงใจ
๓. ปฏิบัติตามค่านิยมสร้างสรรค์ ๕ ประการ คือ
 - กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
 - ซื่อสัตย์มีความรับผิดชอบ
 - โปร่งใส
 - ไม่เลือกปฏิบัติ
 - มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ทั้งนี้ โดยที่พนักงานส่วนตำบลมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความประพฤติที่ดี สำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย/ส่วน/กอง ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงสมควรให้พนักงานส่วนตำบลมีจรรยาบรรณไว้เป็นประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของพนักงานส่วนตำบล อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป

จรรยาบรรณาต่อตนเอง

- ข้อ ๑. พนักงานส่วนตำบลพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะกับการเป็นข้าราชการ
- ข้อ ๒. พนักงานส่วนตำบลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงประโยชน์ โดยมีขอบในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย
- ข้อ ๓. พนักงานส่วนตำบลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

- ข้อ ๑. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ
- ข้อ ๒. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
- ข้อ ๓. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- ข้อ ๔. พนักงานส่วนตำบลพึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

- ข้อ ๑. พนักงานส่วนตำบลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งให้ความคิดเห็นการช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย
- ข้อ ๒. พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงานขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ข้อ ๓. พนักงานส่วนตำบลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจ ในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- ข้อ ๔. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจ
- ข้อ ๕. พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นจากการนำผลการของผู้อื่นมาเป็นของตน

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

- ข้อ ๑. พนักงานส่วนตำบลพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจและใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป
- ข้อ ๒. พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
- ข้อ ๓. พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชน จะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นหากได้รับ ไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของข้าราชการ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ กำหนดให้รัฐจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายธนเดช ก้อนทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม โทร.๐-๓๕๕๒-๑๒๙๒

ที่ สพ ๓๔๖๐๑/ ๕๕

วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของ อบต. ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้ อบต. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของ อบต. แต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของ อบต. ด้วย

๑.๒ อบต.บ้านกุ่มได้รับแจ้งจากอำเภอสองพี่น้องว่า สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) ให้ อบต. ทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภทจำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒) ให้ อบต. ทุกแห่งเร่งรัดจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

๒. ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.บ้านกุ่ม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และ อบต.บ้านกุ่มจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลัง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลของ อบต. ให้ อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของ อบต. ประกอบด้วย

(๑) นายก อบต.	เป็นประธาน
(๒) ปลัด อบต.	เป็นกรรมการ
(๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
(๔) พนักงานส่วนตำบล	เลขานุการ

๒.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของ อบต.บ้านกุ่ม โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. กฎหมายว่าด้วยสภาตำบล และ อบต. ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ใน อบต. ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของ อบต.ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของ อบต. โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของ อบต. ในระยะเวลา ๓ ปี

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

มาตรา ๑๕ การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายก อบต. ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้ พนักงานส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลก่อน

ฯลฯ

มาตรา ๒๕ วรรคท้าย

ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจ หน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล หรือประธานกรรมการบริหาร อบต. แล้วแต่กรณี

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของ อบต. ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลของ อบต. ให้ อบต. แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของ อบต. ประกอบด้วย

(๑) นายก อบต.	เป็นประธาน
(๒) ปลัด อบต.	เป็นกรรมการ
(๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
(๔) พนักงานส่วนตำบล	เลขานุการ

/๔. ข้อพิจารณา

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.บ้านกุ่ม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ อนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ต่อ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรีให้ความเห็นชอบ และเมื่อ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรีเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว ให้ อบต.บ้านกุ่ม ประกาศใช้แผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ ตำแหน่งและการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๔.๒ อนุมัติคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

(๑) นายกองคํการบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
(๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
(๔) ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
(๕) ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
(๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
(๗) ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
(๘) หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
(๙) นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา อนุมัติตามข้อ ๔ และโปรดลงนามในคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้



(นายสิทธิชัย ผลจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็น.....นางอรอุมา



(นายศักรินทร์ ศรีสวัสดิ์)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

/ความเห็น...

(นางวาริน จันทวาท)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

ความเห็นนายก ☒ อนุมัติ
☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(นายธนเดช ก้อนทองคำ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

ที่ ศศส/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มได้จัดทำและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งจะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|--|------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

(๑) ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

(๔) ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มี อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มี อยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

(๖) พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายธนเดช ก้อนทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม โทร. ๐-๓๕๕๒-๑๒๙๒
ที่ สพ ๗๕๖๐๑/- วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้มีคำสั่งที่ ๓๓๙/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เข้าร่วมประชุม เพื่อวิเคราะห์ วางแผน จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม และขอให้คณะกรรมการจัดเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการ และรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขานุการก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์คำนวณและอัตรากำลังคนต่อไป

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายธนเดช ก้อนทองคำ)

ประธานกรรมการฯ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

- หนังสืออำเภอสองพี่น้อง ที่ สพ ๐๐๒๓.๑๓/ว ๑๘๔๕ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ที่ ๓๓๙/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

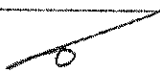
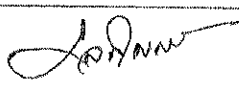
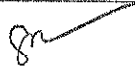
รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายธนาเดช ก้อนทองคำ	นายก อบต.บ้านกุ่ม ประธานกรรมการ	
๒	นางวาริน จันทาท	ปลัด อบต.บ้านกุ่ม กรรมการ	
๓	นายศักรินทร์ ศรีสวัสดิ์	รักษาราชการแทน รองปลัด อบต.บ้านกุ่ม กรรมการ	
๔	นางสาวเฉลิมศรี เนียมสกุล	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	
๕	นายจักรพรรณา อินทาส	นักพัฒนาชุมชน รรท. พอ พอ. กองสวัสดิการ	
๖	นางสาวอรุณ คุญชร	ดร. อธิการบดี (แทน ผอ. กองการศึกษา)	
๗	นางสาววิภากร เวียงทอง	เจ้าพนักงานธุรการ (แทน ผอ. กองช่าง)	
๘	นางวันเพ็ญ คงชาติ	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนชำนาญการ แทน หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ	
๙	นายสิทธิชัย ผลจันทร์	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

ผู้มาประชุม

๑. นายธนเดช ก้อนทองคำ	นายก อบต.บ้านกุ่ม	ประธานกรรมการ
๒. นางวาริน จันทาท	ปลัด อบต.บ้านกุ่ม	กรรมการ
๓. นายศักรินทร์ ศรีสวัสดิ์	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน รองปลัด อบต.บ้านกุ่ม	กรรมการ
๔. นางสาวเฉลิมศรี เนียมสกุล	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางสาววัชรกร เรือนทองดี	(แทน) ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสุพรรณษา ธารสาร	รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. นางสาวจารุณี คล้ายสุบรรณ	ครูชำนาญการ (แทน) อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กรรมการ
๘. นางวันเพ็ญ คงชาตรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (แทน) หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๙. นายสิทธิชัย ผลจันทร์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

เลขานุการ

- หนังสืออำเภอสองพี่น้อง ที่ สพ ๐๐๒๓.๑๓/ว ๑๘๔๕ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ ๓๓๙/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

(๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
(๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
(๔) ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
(๕) ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
(๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
(๗) ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
(๘) หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
(๙) นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

/ให้คณะกรรมการ...

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและ องค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วน ราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้อง ประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

(๑) ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

(๔) ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่ มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของ กำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

(๖) พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน - พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เลขาฯ - วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจ ขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงให้เห็นสิ่งที่ เป็นอยู่และเสนอความมุ่งมั่นเป็นทิศทาง จุดยืนที่ต้องการผลักดันให้เกิดขึ้น อันเป็นจุดมุ่งหมายปลายทาง ร่วมกันของทุกฝ่ายเพื่อเป็นการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มให้มีความเจริญก้าวหน้าทุกด้าน และ แก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องตรงตามความต้องการของประชาชน “ตำบลบ้านกุ่มมีโครงสร้างพื้นฐานที่ดี แหล่ง ผลิตพืชผลการเกษตรคุณภาพ ภูมิทัศน์สวยงามริมฝั่งแม่น้ำท่าจีน ศาสนาที่วัฒนธรรมโดดเด่น ส่งเสริมการกีฬา การยึดการมีส่วนร่วม คุณภาพชีวิตที่ดี”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ บริการ เพื่อประโยชน์ของประชาชน

๑.๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้อาคารสถานที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

๑.๒ แนวทางการพัฒนาการยกระดับการให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วโปร่งใส พันธกิจที่ ๑ จัดให้มีการส่งเสริมการบริหารจัดการ บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและโปร่งใส พัฒนาบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้ อาคาร สถานที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมการยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและแก้ไขปัญหาความยากจน

๒.๒ แนวทางการพัฒนาชุมชนน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็งและสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

พันธกิจที่ ๒ การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและแก้ไขปัญหาความยากจน พัฒนาชุมชนน่าอยู่ เข้มแข็งมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมด้านการศึกษาการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

๓.๑ แนวทางการพัฒนาการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

๓.๒ แนวทางการพัฒนาอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่

๓.๓ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการเล่นกีฬา เพื่อสุขภาพและเพื่อความเป็นเลิศ

พันธกิจที่ ๓ การพัฒนาการศึกษา การกีฬา การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๔.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนด้านสาธารณสุขและป้องกันโรคติดต่อ

พันธกิจที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร อุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมพาณิชยกรรม การแปรรูปและผลิตภัณฑ์

๕.๑ แนวทางการพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตรเพื่อการบริโภคและการส่งออก ส่งเสริมการจัดหากลุ่มอาชีพและแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ

พันธกิจที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร เพื่อการบริโภคส่งเสริมการจัดหากลุ่มอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๖.๑ แนวทางการพัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุง ขยายซ่อมแซมบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม
ท่อลอดระบายน้ำ สะพาน ให้ได้มาตรฐาน

๖.๒ แนวทางการพัฒนากิจการประปาให้ได้มาตรฐานทั่วถึงและมีประสิทธิภาพเพียงพอ
ต่อความต้องการของประชาชน

๖.๓ แนวทางการพัฒนาให้มีไฟฟ้าใช้ทั่วถึงทุกครัวเรือน

พันธกิจที่ ๖ การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค ประปา ไฟฟ้าให้มี
ประสิทธิภาพและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗.๑ แนวทางการพัฒนาการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๒ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

พันธกิจที่ ๗ การพัฒนามนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมแหล่ง
ท่องเที่ยว

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๓. การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมการเกษตร

๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๔. การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา

๕ การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๘ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๙ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

/- วิเคราะห์...

- วิเคราะห์อัตรากำลังคน

ปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

- วิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นและรวดเร็ว
๒. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
๓. มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้าน
๔. มีถนนสายหลักและสายรองใช้ในการขนส่งสินค้าการเกษตร
๕. สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำเกษตรกรรม
๖. มีแม่น้ำท่าจีนและระบบชลประทานหล่อเลี้ยงประชาชนในการอุปโภค บริโภคและทำ

การเกษตร

๗. มีการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชน

อย่างต่อเนื่อง

๘. มีการจัดโครงสร้างภายในหน่วยงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๙. มีการบริหารงานงบประมาณที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. โครงการที่เป็นปัญหาความต้องการของประชาชนบางโครงการต้องใช้งบประมาณสูง ๒. ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากมีงบประมาณน้อย

๒. พื้นที่ที่เป็นที่ราบลุ่มยากแก่การควบคุมน้ำท่วม

๓. ประชาชนมีรายได้น้อย

๔. ประชาชนขาดความสนใจ ขาดจิตสำนึก ร่วมกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๕. ถนนในหมู่บ้านยังเป็นถนนลูกรังมีฝุ่นเป็นจำนวนมาก

๖. พื้นที่ในความรับผิดชอบมีมากไม่สอดคล้องกับงานงบประมาณในการพัฒนาเพื่อรองรับการขยายตัวจากชนบทเป็นเมือง

โอกาส...

โอกาส (Opportunity = O)

๑. พื้นที่ตำบลเป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำการเกษตร
๒. ประชาชนมีการประกอบอาชีพเสริม เช่น ทำผักบุ้ง ผักกระเฉด เลี้ยงปลา ฯลฯ
๓. นโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาเสพติดตามนโยบายเร่งด่วน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาตำบล
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทตนเองในการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่น
๓. การดำเนินการแก้ไขปัญหามิชอบ เช่น ปัญหาเสพติด ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนต้องมีการประสานงาน การบูรณาการร่วมกันจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๔. ระเบียบ กฎหมายในการบริหารงานมีหลายขั้นตอนและไม่สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้ทันทั่วถึง ส่งผลให้การบริหารงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้า
๕. การกิจที่ถ่ายโอนลงมาต้องมีการบริหารส่วนตำบลมีจำนวนมาก แต่งบประมาณมีจำกัด
๖. การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลมีความล่าช้าจึงให้ระยะเวลาการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับระยะเวลาดำเนินการ

ประธาน - การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณา ยุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ - การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ จะเพิ่มหรือจะลด นั้นให้พิจารณาจากงานแต่ละส่วนราชการ เป็นสำคัญ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่ม ซึ่งเราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ฝ่ายเลขานุการได้สรุปจากค่างานของแต่ละส่วนราชการแล้ว ดังนี้

/สรุปกรอบอัตรากำลัง...

สรุปรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เดิม)
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เดิม)
สำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล								
หน.สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เดิม)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เดิม)
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

/สรุปรอบอัตรากำลัง (ต่อ)...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนดใหม่
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เดิม)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหาร งานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เดิม)
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เดิม)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เดิม)
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนดใหม่
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

/สรุปกรอบอัตรากำลัง (ต่อ)...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เดิม)
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เดิม)
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เดิม)
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (ก่อนเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๓๖,๗๕๐,๐๐๐	๑๑,๐๙๐,๐๒๕	๓๐.๑๘
๒๕๖๘	๓๘,๕๘๗,๕๐๐	๑๑,๖๑๔,๒๑๘	๓๐.๐๙
๒๕๖๙	๔๐,๕๑๖,๘๐๐	๑๒,๐๘๓,๓๐๓	๒๙.๘๒

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (หลังเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๓๗,๘๐๐,๐๐๐	๑๓,๔๑๒,๒๒๐	๓๕.๔๘
๒๕๗๑	๓๙,๖๙๐,๐๐๐	๑๔,๑๐๕,๑๑๘	๓๕.๕๔
๒๕๗๒	๔๑,๖๗๔,๕๐๐	๑๔,๘๓๒,๕๑๖	๓๕.๕๙

/ประธาน...

ประธาน - สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติ ครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม	จำนวน (อัตรา)
๑	กองคลัง	พนักงานส่วนตำบล	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑
๒	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	พนักงานส่วนตำบล	นักจัดการงานทั่วไป	๑

หลักการและเหตุผลในการขอกำหนดเพิ่มตำแหน่ง

๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ และนักจัดการงานทั่วไป

๑.๑ เพื่อปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานเนื่องจากปัจจุบัน โครงสร้างส่วนราชการในสายงานผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวยังมีกรอบอัตรากำลังไม่ครบ ๓ อัตรา และยังไม่มีพนักงานส่วนตำบลดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการอยู่เลย การขอกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการเพิ่มในครั้งนี้ จึงเป็นการบริหารกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับแนวทางของทางราชการ โดยไม่เกินกว่าเกณฑ์โครงสร้างที่กฎหมายกำหนด และไม่ก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒) เกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

๑.๒ เพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของพนักงานส่วนตำบลผู้มีความรู้ความสามารถ และสามารถสอบผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด การปรับเพิ่มตำแหน่งรองรับในครั้งนี้จะเป็นการรักษาบุคลากรที่มีประสบการณ์ในงานเดิมให้สามารถปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความมั่นคงในระบบราชการ

๑.๓ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและรองรับภารกิจที่มีความซับซ้อนเนื่องด้วยภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มในปัจจุบัน มีความจำเป็นต้องใช้องค์ความรู้ ทักษะเชิงวิเคราะห์ การวางแผน และการประยุกต์ใช้หลักวิชาการในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งลักษณะงานบางประการเกินขอบเขตโครงสร้างงานของสายงานประเภททั่วไป (เดิม) การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการเพิ่มขึ้น จะช่วยเติมเต็มศักยภาพของหน่วยงานในการจัดทำแผนงาน โครงการ และการวินิจฉัยข้อกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประธาน - การพิจารณาอนุมัติแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม
เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายการประชุม

(นายสิทธิชัย ผลจันทร์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)



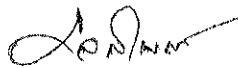
ผู้ตรวจรายการประชุม

(นายศักรินทร์ ศรีสวัสดิ์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

เลขานุการคณะกรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายการประชุม

(นางสาวเฉลิมศรี เนียมสกุล)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง

คณะกรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายการประชุม

(นางวาริน จันทวาท)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

คณะกรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายการประชุม

(นายณเดช ก้อนทองคำ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

ประธานคณะกรรมการ

-สำเนาฉบับ-

ที่ สฟ ๗๕๖๐๑/๒๐๘

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
อำเภอสองพี่น้อง สฟ ๗๒๑๑๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ และจะต้องเตรียมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ เพื่อรองรับอัตรากำลังและภาระงานที่จะเกิดขึ้นในห้วงของปีดังกล่าว ประกอบกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร ค่างาน และเปรียบเทียบอัตรากำลังของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีขนาด พื้นที่ ลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สมบูรณ์

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนเดช ก้อนทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

สำนักปลัด

งานการเจ้าหน้าที่

โทร./โทรสาร ๐-๓๕๕๒-๑๒๙๒

www.bankum.go.th

ปลัด อบต.....

รองปลัด อบต.....

หัวหน้า.....

เจ้าหน้าที่/พิมพ์/ทาน.....

วันที่ ๑๘/๖/๒๕๖๔

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

-สำเนาฉบับ-

ที่ สพ ๗๕๖๐๑/๒๐๑

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
อำเภอสองพี่น้อง สพ ๗๒๑๑๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และจะต้องเตรียมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อรองรับอัตรากำลังและภาระงานที่จะเกิดขึ้นในห้วงของปีดังกล่าว ประกอบกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร ค่างาน และเปรียบเทียบอัตรากำลังของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีขนาด พื้นที่ ลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สมบูรณ์

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายชนเดช ก้อนทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

สำนักปลัด

งานการเจ้าหน้าที่

โทร./โทรสาร ๐-๓๕๕๒-๑๒๙๒

www.bankum.go.th

ปลัด อบต.....

รองปลัด อบต.....

หัวหน้า.....

เจ้าหน้าที่/พิมพ์/ทาน.....

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

ได้รับหนังสือไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ลงชื่อ.....

วันที่ 18 มิ.ย. ๒๕๖๙

-สำเนาฉบับ-

ที่ สพ ๗๕๖๐๑/๒๖๐

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
อำเภอสองพี่น้อง สพ ๗๒๑๑๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตะเคียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร

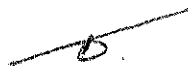
จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และจะต้องเตรียมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อรองรับอัตรากำลังและภาระงานที่จะเกิดขึ้นในห้วงของปีดังกล่าว ประกอบกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร ค่างาน และเปรียบเทียบอัตรากำลังของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีขนาด พื้นที่ ลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สมบูรณ์

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตะเคียน เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ



(นายธนเดช ก้อนทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

สำนักปลัด

งานการเจ้าหน้าที่

โทร./โทรสาร ๐-๓๕๕๒-๑๒๙๒

www.bankum.go.th

ปลัด อบต.....

รองปลัด อบต.....

หัวหน้า.....

เจ้าหน้าที่/พิมพ์/ทาน.....

โตม

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร
ในสังกัดจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ส่วนราชการ	ข้าราชการ	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
สำนักปลัด					
กองคลัง					
กองช่าง					
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม					
กอง ฯลฯ					
รวม					



ข้อบัญญัติ

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

เรื่อง

งบประมาณรายจ่าย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

สมัยสามัญ สมัยที่ 3 ครั้งที่ 1 (รับหลักการ)

วันที่ 5 สิงหาคม 2568

สมัยสามัญ สมัยที่ 3 ครั้งที่ 2 (พิจารณาเห็นชอบ)

วันที่ 15 สิงหาคม 2568

คู่มือ

ที่ สท ๗๕๖๐๑/ ๗๐๗

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
อำเภอสองพี่น้อง สท ๗๒๑๑๐

๕ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง นำส่งข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน นายอำเภอสองพี่น้อง

อ้างถึง หนังสืออำเภอสองพี่น้อง ที่ สท ๐๐๒๓.๑๓/๓๔๑๔ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๒ เล่ม
๒. สำเนาประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง อำเภอสองพี่น้องได้พิจารณาอนุมัติร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังกล่าวแล้ว และให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมส่งสำเนาให้นายอำเภอสองพี่น้อง จำนวน ๒ เล่ม นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้ประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๒ เล่ม พร้อมสำเนาประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รายละเอียด ตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนเดช ก้อนทองคำ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

สำนักปลัดฯ
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๕๕๒-๑๒๙๒
www.bankum.go.th

ปลัด อบต.....
หัวหน้าส่วน.....
จนท./ผู้พิมพ์.....

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

ได้รับเอกสารแล้ว

ปีงบประมาณ
๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
วันที่ 2 ส.ค. 2568
เรื่อง
ฉบับ

ที่ สทพ.๐๐๒๓.๑๓/๓๕๐๕

ที่ว่าการอำเภอสองพี่น้อง
ถนนศรีสงคราม ๒ สทพ. ๕๐๑๑๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

อ้างถึง หนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ที่ สทพ.๐๐๒๓.๑๓/๔๕ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม รายงานขออนุมัติร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยผ่านความเห็นชอบจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มแล้ว ในคราวประชุมสมัยสามัญ สมัยที่ ๓ ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติรับหลักการร่างข้อบัญญัติงบประมาณฯ ในวาระที่ ๑ และสมัยที่ ๓ ครั้งที่ ๓ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ วาระที่ ๒ เพื่อแปรญัตติ และมีมติเห็นชอบในวาระที่ ๓ ในคราวประชุมสมัยสามัญ สมัยที่ ๓ ครั้งที่ ๓ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ และได้เสนอร่างข้อบัญญัติดังกล่าวมาเพื่อขออนุมัติจากนายอำเภอสองพี่น้อง โดยตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้ทั้งสิ้น ๓๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ นายอำเภอสองพี่น้องพิจารณาแล้ว จึงอนุมัติร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม และขอส่งร่างข้อบัญญัติดังกล่าวมาเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มประกาศใช้ตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเมื่อดำเนินการแล้วให้จัดส่งข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๒ ฉบับ ให้อำเภอสองพี่น้องด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

จ. พ.๐๐๓

(นายรัชกฤต พยัคฆ์)

นายอำเภอสองพี่น้อง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร. ๐๖-๓๒๐๖-๖๓๕๖

- คู่มือฉบับ -

ที่ สท ๗๔๖๐๑/๕๖

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
อำเภอสองพี่น้อง สท ๗๒๑๑๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติร่างข้อบัญญัติ เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
เรียน นายอำเภอสองพี่น้อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ จำนวน ๒ เล่ม
๒. แบบตรวจข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบสรุปข้อมูลประกอบการพิจารณาร่างข้อบัญญัติงบประมาณฯ จำนวน ๑ ชุด
๔. เอกสารประมาณราคาประเภทงานก่อสร้าง (แบบ ประ.๔-ประ.๕) จำนวน ๒ เล่ม

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้เสนอร่างข้อบัญญัติ เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ให้ความเห็นชอบแล้วเมื่อสมัยสามัญ สมัยที่ ๓ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติรับหลักการแห่งร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ในวาระที่ ๑ และเมื่อสมัยสามัญ สมัยที่ ๓ ครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีมติให้ความเห็นชอบ ในวาระที่ ๒ และวาระที่ ๓ เรียบร้อยแล้ว มาเพื่อเสนอนายอำเภอสองพี่น้องพิจารณาอนุมัติ นั้น

โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๘๗ วรรค ๓ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงขอเสนอร่างข้อบัญญัติ เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ มาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติร่างข้อบัญญัติ เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ พร้อมทั้งได้แนบรายละเอียดประกอบการพิจารณา รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ.

๗ -

(นายประติษฐ์ แจ้งบุญ)

ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

งานสภากิจการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๓๕-๕๒๑๒๕๒

www.bankum.go.th

ได้รับเอกสารแล้ว

ปิยะวรรณ

๒๐ ส.ค. ๒๕๖๘

ปลัด อบต.....

หัวหน้าส่วน.....

จนท./พิมพ์.....

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
เรื่อง ประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้จัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มได้มีมติเห็นชอบในการการประชุม สภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม สมัยสามัญ สมัยที่ ๓ ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ และนายอำเภอสองพี่น้องได้พิจารณาอนุมัติร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามหนังสืออำเภอสองพี่น้อง ที่ สพ ๐๐๒๓.๑๓/๓๔๑๔ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงขอประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป สามารถสอบถามเพิ่มเติมได้ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม หมู่ที่ ๒ ตำบลบ้านกุ่ม อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี และที่เว็บไซต์ www.bankum.go.th

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายธนเดช ก้อนทองคำ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เรียน ท่านประธานสภาฯ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

บัดนี้ ถึงเวลาที่คณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จะได้เสนอร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มอีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้นในโอกาสนี้ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงขอชี้แจง ให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่านได้ทราบถึงสถานะการเงินการคลังตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ดังต่อไปนี้

1. สถานะทางการเงิน

1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2568 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีสถานะการเงิน ดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคาร จำนวน 20,639,294.96 บาท

1.1.2 เงินสะสม จำนวน 11,573,114.85 บาท

1.1.3 รายการเงินไว้แบบก่อนนี้ผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน - โครงการ รวม 0.00 บาท

1.1.4 รายการที่ได้กักเงินไว้โดยยังไม่ได้ก่อหนี้ผูกพัน จำนวน - โครงการ เป็นเงิน 0.00 บาท

1.2 เงินกู้ยืมค้าง จำนวน 0.00 บาท

2. การบริหารงบประมาณในปีงบประมาณ 2568 ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2568

2.1 รายรับจริง จำนวน 24,207,081.33 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	143,486.95 บาท
--------------	-------	----------------

หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับและใบอนุญาต	จำนวน	8,538.70 บาท
-------------------------------------	-------	--------------

หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	59,101.22 บาท
------------------------	-------	---------------

หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	จำนวน	795,580.00 บาท
---------------------------------------	-------	----------------

หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	1.45 บาท
---------------------	-------	----------

หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	0.00 บาท
------------------	-------	----------

หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	12,601,943.76 บาท
----------------	-------	-------------------

หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	จำนวน	10,598,429.25 บาท
-----------------------	-------	-------------------

2.2 เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์/เฉพาะกิจ/จากหน่วยงานอื่น	จำนวน	9,314,541.00 บาท
---	-------	------------------

2.3 รายจ่ายจริง จำนวน 19,928,073.74 บาท

งบกลาง	จำนวน	6,249,785.00 บาท
--------	-------	------------------

งบบุคลากร (เงินเดือน ค่าจ้างประจำ และค่าจ้างชั่วคราว)	จำนวน	7,535,145.00 บาท
---	-------	------------------

งบดำเนินงาน (ค่าตอบแทน ค่าใช้สอยและวัสดุ และหมวดสาธารณูปโภค)	จำนวน	3,488,977.74 บาท
--	-------	------------------

งบลงทุน (ค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง)	จำนวน	1,512,908.00 บาท
---	-------	------------------

งบเงินอุดหนุน (เงินอุดหนุน)	จำนวน	1,141,258.00 บาท
-----------------------------	-------	------------------

งบรายจ่ายอื่น (รายจ่ายอื่น)	จำนวน	0.00 บาท
-----------------------------	-------	----------

2.4 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์/เฉพาะกิจ/จากหน่วยงานอื่น	จำนวน	9,314,541.00 บาท
--	-------	------------------

2.5 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินสะสม	จำนวน	0.00 บาท
-------------------------------	-------	----------

2.6 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินกู้	จำนวน	0.00 บาท
------------------------------	-------	----------

๒๕

คำแถลงงบประมาณ
ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2567	ประมาณการ ปี 2568	ประมาณการ ปี 2569
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	157,166.17	210,000.00	155,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	21,179.80	66,500.00	22,500.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	131,687.48	120,000.00	100,000.00
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	1,034,310.00	1,120,000.00	1,100,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	89,989.00	2,000.00	500.00
หมวดรายได้จากทุน	0.00	3,000.00	1,000.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	1,434,332.45	1,521,500.00	1,379,000.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	17,124,941.42	17,500,000.00	17,572,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	17,124,941.42	17,500,000.00	17,572,000.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	12,554,908.00	16,978,500.00	17,049,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	12,554,908.00	16,978,500.00	17,049,000.00
รวม	31,114,181.87	36,000,000.00	36,000,000.00

คำแถลงงบประมาณ
ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2567	ประมาณการ ปี 2568	ประมาณการ ปี 2569
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	8,378,675.20	9,236,362.00	9,711,020.00
งบบุคลากร	9,814,120.00	11,770,700.00	11,240,630.00
งบดำเนินงาน	5,944,508.26	7,663,438.00	9,080,250.00
งบลงทุน	2,102,900.00	5,852,900.00	4,336,000.00
งบเงินอุดหนุน	1,413,786.78	1,476,600.00	1,612,000.00
งบรายจ่ายอื่น	0.00	0.00	20,100.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	27,653,990.24	36,000,000.00	36,000,000.00

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

ด้าน	รวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	13,573,890
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	450,000
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	4,168,370
แผนงานสาธารณสุข	856,000
แผนงานสังคมสงเคราะห์	50,000
แผนงานเคหะและชุมชน	465,000
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	15,000
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	380,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	5,575,720
แผนงานการเกษตร	105,000
แผนงานการพาณิชย์	650,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	9,711,020
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	36,000,000



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
ที่ ๒๐๐/๒๕๖๘
เรื่อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ครั้งที่ ๒)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามข้อ ๑๙๙ ข้อ ๒๐๐ ข้อ ๒๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และข้อ ๒๐๓ ข้อ ๒๐๕ ข้อ ๒๐๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๓๔๖ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๖ จึงเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ครั้งที่ ๒) จำนวน ๑๑ ราย รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายคำสั่ง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายชนเดช ก้อนทองคำ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

บัญชีรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒
ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ที่ ๖๐๐/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๘

ลำดับ	ชื่อ-ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	เงินเดือน		เงินเดือน		เงินเดือน		หมายเหตุ
			ณ ๑ เม.ย. ๒๕๖๘		ณ ๑ ก.ย. ๒๕๖๘		ณ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘		
๑	นางวาริน จันทาท ปลัด อบต. <u>สำนักปลัด อบต.</u>	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๔๒,๘๘๐	ต้น	๔๓,๕๘๐	ต้น	๔๔,๙๘๐	ข้อ ๒๐๖
๒	นายศักรินทร์ ศรีสวัสดิ์ หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๔๑,๕๕๐	ต้น	๔๒,๒๑๐	ต้น	๔๓,๕๘๐	ข้อ ๒๐๖
๓	นางวันเพ็ญ คงชาติ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ชก.	๓๖,๖๘๐	ชก.	๓๗,๔๑๐	ชก.	๓๘,๕๒๐	ข้อ ๒๐๖
๔	นางสุพรรณา ธนสาร นักพัฒนาชุมชน	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ชก.	๓๓,๓๔๐	ชก.	๓๓,๘๘๐	ชก.	๓๓,๐๐๐	ข้อ ๒๐๖
๕	นางสาวรัตนารัตน์ สุขเกษม เจ้าพนักงานธุรการ	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ชง.	๓๐,๗๗๐	ชง.	๓๐,๗๗๐	ชง.	๓๑,๗๖๐	ข้อ ๒๐๖
๖	นางสาวนภัสนันท์ จันทร์สองแสง นักจัดการงานทั่วไป <u>กองคลัง</u>	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ปก.	๑๗,๘๘๐	ปก.	๑๙,๔๘๐	ปก.	๒๐,๑๒๐	ข้อ ๒๐๖
๗	นางสาวเฉลิมศรี นิยมสกุล ผู้อำนวยการกองคลัง	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๔๗,๒๔๐	ต้น	๔๗,๒๔๐	ต้น	๔๘,๗๔๐	ข้อ ๒๐๖
๘	นางสาววรรณวิษา รูปจำดี เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ชง.	๓๐,๗๗๐	ชง.	๓๐,๗๗๐	ชง.	๓๑,๗๖๐	ข้อ ๒๐๖
๙	นางสาวลลิตา แสงสว่าง เจ้าพนักงานพัสดุ <u>กองช่าง</u>	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ปง.	๑๕,๔๔๐	ปง.	๑๖,๖๕๐	ปง.	๑๗,๒๗๐	ข้อ ๒๐๖
๑๐	นายณนัต พันธุ์แดง นายช่างโยธา	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ชง.	๒๙,๓๔๐	ชง.	๒๙,๓๔๐	ชง.	๓๐,๒๙๐	ข้อ ๒๐๖
๑๑	นางสาววีรกร เรือนทองดี เจ้าพนักงานธุรการ	๖๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	ชง.	๒๖,๕๘๐	ชง.	๒๗,๐๓๐	ชง.	๒๗,๙๖๐	ข้อ ๒๐๖

(ลงชื่อ)

(นายธนเดช ก้อนทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
ที่ ๖๐๑/๒๕๖๘
เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างของลูกจ้างประจำ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ครั้งที่ ๒)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตาม ข้อ ๒๐๐ ข้อ ๒๑๗ และ ๓๗๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และข้อ ๒๐๓ ข้อ ๒๐๕ ข้อ ๒๐๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๓๔๖ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๔๖ จึงเพิ่มค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ครั้งที่ ๒) จำนวน ๒ ราย รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายธนเดช ก้อนทองคำ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

บัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำที่ได้รับการเพิ่มค่าจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒
ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘
แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ที่ ๖๐๑/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๘

ลำดับ	ชื่อ-ตำแหน่ง	ค่าจ้าง ณ ๑ เม.ย. ๒๕๖๘	ค่าจ้าง ณ ๑ ก.ย. ๒๕๖๘	ค่าจ้าง ณ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘	หมายเหตุ
๑.	<u>สำนักปลัด อบต.</u> นายนิรันดร์ ศรีบัวทอง การโรง <u>กองคลัง</u>	๒๑,๐๑๐	๒๑,๐๑๐	๒๑,๘๘๐	หนึ่งชั้น
๒.	นางประภัสสร ขุนสังวาลย์ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๔,๐๘๐	๒๔,๐๘๐	๒๔,๘๕๐	หนึ่งชั้น

(ลงชื่อ)

(นายสนเดช ก้อนทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
ที่ ๖๐๓/๒๕๖๘
เรื่อง การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๕
มาตรา ๒๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
พนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๒๔ ประกอบข้อ ๓๑ จึงเลื่อนค่าตอบแทน
ของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๙ ราย รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายชนเดช ก้อนทองคำ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

บัญชีรายชื่อพนักงานจ้างที่ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘
แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ที่ ๖๐๓/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๘

ลำดับ	ชื่อ-ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน ณ ๑ เม.ย. ๒๕๖๘	ค่าตอบแทน ณ ๑ ก.ย. ๒๕๖๘	ค่าตอบแทน ณ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘	หมายเหตุ
๑	นางสาวนภาพร คงชาติรี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๖,๓๕๐	๑๖,๓๕๐	๑๗,๐๑๐	
๒	นางสาวตาลยาวี คล้ายจินดา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๕,๕๕๐	๑๕,๕๕๐	๑๖,๑๗๐	
๓	นางสาวมริยา มั่นคง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒๓,๐๘๐	๒๓,๐๘๐	๒๔,๐๑๐	
๔	นางสาวนริศรา น้อยเลิศ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๑,๙๖๐	๑๑,๙๖๐	๑๒,๔๕๐	
๕	นางสาวพรทิพย์ มदन้อย ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๔,๖๗๐	๑๔,๖๗๐	๑๕,๒๖๐	
๖	นายเกียรติศักดิ์ แก้วกระจำง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๙๕๐	
๗	นายณัชพล จันทรมงคล ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๑,๙๖๐	๑๑,๙๖๐	๑๒,๔๒๐	
๘	นางเบญจวรรณ นิลแก้วดี ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑๑,๙๑๐	๑๑,๙๑๐	๑๒,๓๙๐	
๙	นายอำนาจ คงชาติรี ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๙,๔๐๐	๙,๔๐๐	๙,๗๘๐	

(ลงชื่อ)



(นายธนเดช ก้อนทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

ที่ ๒๐๔/๒๕๖๘

เรื่อง การให้พนักงานจ้างตามภารกิจได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๘.๓/ว ๔๔๖๔ เรื่อง เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๗ แจ้ง ตามที่ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ได้ประกาศเรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยกำหนดให้นาระียบเทียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ และมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๖๗ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์การให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินค่าครองชีพชั่วคราว ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๕, ข้อ ๖, และข้อ ๗ หนังสือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ สพ ๐๐๒๓๒/ว ๒๔๙๒๒ เรื่อง เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงให้พนักงานจ้างตามภารกิจได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว จำนวน ๕ ราย ตามบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายธนเดช ก้อนทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

บัญชีรายชื่อพนักงานจ้างที่ได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ที่ ๖๐๔/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๘

ลำดับ	ชื่อ-ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน ณ ๑ ต.ค. ๒๕๖๘	เงินเพิ่มค่า ครองชีพชั่วคราว	รวมเป็นเงิน	หมายเหตุ
๑	นางสาวนภาพร คงชาติรี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๗,๐๑๐	-	๑๗,๐๑๐	ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป
๒	นางสาวดาลยาวิ คล้ายจินดา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๖,๑๗๐	-	๑๖,๑๗๐	
๓	นางสาวมรียา มั่นคง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒๔,๐๑๐	-	๒๔,๐๑๐	
๔	นางสาวนริศรา น้อยเลิศ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๒,๔๔๐	๒,๐๐๐	๑๔,๔๔๐	
๕	นางสาวพรทิพย์ มदन้อย ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๕,๒๖๐	-	๑๕,๒๖๐	
๖	นายเกียรติศักดิ์ แก้วกระจำง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๑,๙๔๐	๒,๐๐๐	๑๓,๙๔๐	
๗	นายณัชนพล จันทรมงคล ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๒,๔๒๐	๒,๐๐๐	๑๔,๔๒๐	
๘	นางเบญจวรรณ นิลแก้วดี ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑๒,๓๙๐	๒,๐๐๐	๑๔,๓๙๐	
๙	นายอำนาจ คงชาติรี ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๙,๗๘๐	๒,๐๐๐	๑๑,๗๘๐	

(ลงชื่อ)

(นายธนเดช ก้อนทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

