



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

60

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



น.อ.ศ.ชัยวิทย์ ธรรมบุณี
ผู้อำนวยการ
กรมประมง
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ
อำเภอบางปลาหมอ จังหวัดสุพรรณบุรี





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอตามระยะเวลาที่กำหนด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน อนึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ

อาศัยอำนาจหน้าที่ตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายไพฑูริย์ อัมประเสริฐ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ

ทะเบียนกำกับตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง
 สบต...บางปลาม้า..... อำเภอ.....บางปลาม้า..... จังหวัดสุพรรณบุรี

ร/ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่งว่างเมื่อ	นายกองตรีการบริหารส่วนตำบล	เลขานุการ ก.อบต.จังหวัด
๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๖๖-๓-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๓	๒๘.๕.๖๓.๕๘	" อยู่ระหว่างงการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต. เท่านั้น "	(นายสมใจ เลืองใหญ่) เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
					(นายเพ็ญสอ ยิ้มประเสริฐ) นายก อบต.บางปลาม้า	

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังและการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีการดำเนินงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเหมาะสม ทางองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดการกินนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ จึงขอเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตราค่าจ้าง	๓๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. การระดมค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๕๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	๗๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	๗๕

ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ที่ ๒๒๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ
- วิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากกา​ร​กํา​หนด​อัตรา​กำลัง​คน​ใน​อง​ค​กร​หนึ่ง​จะ​มี​ความ​สัมพันธ์​กับ​การ​กํา​หนด​อัตรา​เงิน​เดือน ค่า​จ้าง ค่า​ตอบแทน ประ​โยชน์​ตอบแทน​อื่น และ​สวัสดิ​การ​อื่น​ๆ อีก​มาก​มาย ที่​มี​ความ​สัมพันธ์​เกี่ยว​เนื่อง​สอด​คล้อง​กัน ประกอบ​อง​ค​กร​บริหาร​ส่วน​ตํา​บล​บาง​ปลา​ม้า จํา​เป็น​ต้อง​จัด​ทำ​แผน​อัตรา​กำลัง ๓ ปี ประ​จํา​ปี​งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้​สอดคล้อง​และ​สัมพันธ์​กับ​แผน​อัตรา​กำลัง​ฉบับ​เดิม​เป็น​สําคัญ เพื่อให้​การ​บริหาร​จัดการ​อัตรา​กำลัง​ของ​หน่วยงาน​ให้​มี​ความ​สมบูรณ์​และ​ต่อเนื่อง ใช้​ประกอบ​การ​บริหาร​จัดการ​อัตรา​กำลัง​ของ​บุคลากร​ใน​สังกัด โดย​หลัก​การ​ดําเนิน​การ​จัด​ทำ​แผน​อัตรา​กำลัง​อยู่​ภาย​ใต้​เจ​ตนา​ดัง​นี้

๑.๑ ประกาศ​คณะกรรมการ​กลาง​หรือ​พนักงาน​ส่วน​ตํา​บล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐาน​ทั่วไป​เกี่ยว​กับ​อัตรา​ตํา​แหน่ง​และ​มาตรฐาน​ของ​ตํา​แหน่ง ลง​วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับ​ที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลง​วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กํา​หนด​ให้​คณะกรรมการ​ข้าราชการ​หรือ​พนักงาน​ส่วน​ท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจาร​ณา​กํา​หนด​ตํา​แหน่ง​ข้าราชการ​หรือ​พนักงาน​ส่วน​ท้องถิ่น​ว่า จะ​มี​ตํา​แหน่ง​ใด ระบุ​ระดับ​ใด อยู่​ใน​ส่วน​ราชการ​ใด จํานวน​เท่า​ใด ให้​คํานึง​ถึง​ภาระ​หน้าที่​ความ​รับ​ผิด​ชอบ ลักษณะ​งาน​ที่​ต้อง​ปฏิบัติ ความ​ยาก ปรึ​มาณ​และ​คุณภาพ​ของ​งาน ตลอดจน​กระ​ห้วง​ภาระ​ค่า​ใช้​จ่าย​ด้าน​บุคคล​ของ​อง​ค​กร​บริหาร​ส่วน​ตํา​บล​บาง​ปลา​ม้า โดย​ให้​อง​ค​กร​บริหาร​ส่วน​ตํา​บล​บาง​ปลา​ม้า จัด​ทำ​แผน​อัตรา​กำลัง​ของ​ข้าราชการ​หรือ​พนักงาน​ส่วน​ท้องถิ่น​เพื่อ​ใช้​ใน​การ​กํา​หนด​ตํา​แหน่ง โดย​ความ​เห็น​ชอบ​ของ​คณะกรรมการ​ข้าราชการ​หรือ​พนักงาน​ส่วน​ท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้​เป็น​ไป​ตาม​หลัก​เกณฑ์​และ​วิธี​การ​ที่​คณะกรรมการ​กลาง​ข้าราชการ​หรือ​พนักงาน​ส่วน​ท้องถิ่น (ก.กลาง) กํา​หนด

๑.๒ ประกาศ​คณะกรรมการ​กลาง​ข้าราชการ​หรือ​พนักงาน​ส่วน​ท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้​มี​มติ​เห็น​ชอบ​ประกาศ​การ​กํา​หนด​ตํา​แหน่ง​ข้าราชการ​หรือ​พนักงาน​ส่วน​ท้องถิ่น โดย​กํา​หนด​แนว​ทาง​ให้​อง​ค​กร​บริหาร​ส่วน​ตํา​บล​บาง​ปลา​ม้า จัด​ทำ​แผน​อัตรา​กำลัง​ของ​อง​ค​กร​ปกครอง​ส่วน​ท้องถิ่น​เพื่อ​เป็น​กรอบ​ใน​การ​กํา​หนด​ตํา​แหน่ง​และ​การ​ใช้​ตํา​แหน่ง​ข้าราชการ​หรือ​พนักงาน​ส่วน​ท้องถิ่น โดย​ให้​เสนอ​คณะกรรมการ​ข้าราชการ​หรือ​พนักงาน​ส่วน​ท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจาร​ณา​ให้​ความ​เห็น​ชอบ โดย​กํา​หนด​ให้​อง​ค​กร​บริหาร​ส่วน​ตํา​บล​บาง​ปลา​ม้า แต่ง​ตั้ง​คณะกรรมการ​จัด​ทำ​แผน​อัตรา​กำลัง เพื่อ​วิ​เคราะห์​สําคัญ​หน้าที่​และ​การ​กิจ​ของ​อง​ค​กร​บริหาร​ส่วน​ตํา​บล​บาง​ปลา​ม้า วิเคราะห์​ความ​ต้อง​การ​กําลัง​คน วิเคราะห์​การ​วาง​แผน​การ​ใช้​กําลัง​คน จัด​ทำ​กรอบ​อัตรา​กำลัง​และ​กํา​หนด​หลัก​เกณฑ์​และ​เจ​ตนา​ใน​การ​กํา​หนด​ตํา​แหน่ง​ข้าราชการ​หรือ​พนักงาน​ส่วน​ท้องถิ่น​ตาม​แผน​อัตรา​กำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะ​กรรม​การ​กลาง​ข้าราชการ​หรือ​พนักงาน​ส่วน​ท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้​มี​มติ​เห็น​ชอบ​ประกาศ​มาตรฐาน​ทั่วไป​เกี่ยว​กับ​โครงสร้าง​ส่วน​ราชการ​และ​ระดับ​ตํา​แหน่ง​ของ​อง​ค​กร​ปกครอง​ส่วน​ท้องถิ่น ประกาศ​มาตรฐาน​ทั่วไป​เกี่ยว​กับ​โครงสร้าง​การ​แบ่ง​ส่วน​ราชการ วิธี​การ​บริหาร​และ​การ​ปฏิบัติ​งาน​ของ​ข้าราชการ​หรือ​พนักงาน​ส่วน​ท้องถิ่น และ​กิจการ​อัน​เกี่ยว​กับ​การ​บริหาร​งาน​บุคคล​ใน​อง​ค​กร​ปกครอง​ส่วน​ท้องถิ่น และ​ประกาศ​กํา​หนด​กอง สํานัก หรือ​ส่วน​ราชการ​ที่​เรียก​ชื่อ​อย่าง​อื่น​ของ​อง​ค​กร​ปกครอง​ส่วน​ท้องถิ่น โดย​ให้​อง​ค​กร​ปกครอง​ส่วน​ท้องถิ่น​กํา​หนด​โครงสร้าง​ส่วน​การ​แบ่ง​ส่วน​ราชการ เพื่อ​รองรับ​อํานาจ​หน้าที่​ตามที่​กํา​หนด​ใน​กฎ​หมาย​จัด​ตั้ง​อง​ค​กร​ปกครอง​ส่วน​ท้องถิ่น กฎ​หมาย​ว่า​ด้วย​การ​กํา​หนด​แผน​และ​ขั้นตอน​การ​กระจาย​อํานาจ​ให้​แก​อง​ค​กร​ปกครอง​ส่วน​ท้องถิ่น และ​กฎ​หมาย​อื่น​ที่​กํา​หนด​อํานาจ​หน้าที่​ให้​แก​อง​ค​กร​ปกครอง​ส่วน​ท้องถิ่น

๑.๔ จาก​หลัก​การ​และ​เหตุ​ผล​ดังกล่าว อง​ค​กร​บริหาร​ส่วน​ตํา​บล​บาง​ปลา​ม้า จึง​ได้​จัด​ทำ​แผน​อัตรา​กำลัง ๓ ปี สําหรับ​ปี​งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จ.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุพรรณบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ด้ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนที่จะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานกรเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานกรเจ้าหน้าที่เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกษีย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบ ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะในเชิงการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบ แนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วน ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะ ทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ มีความสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานตลอดจนความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพทั่วไป

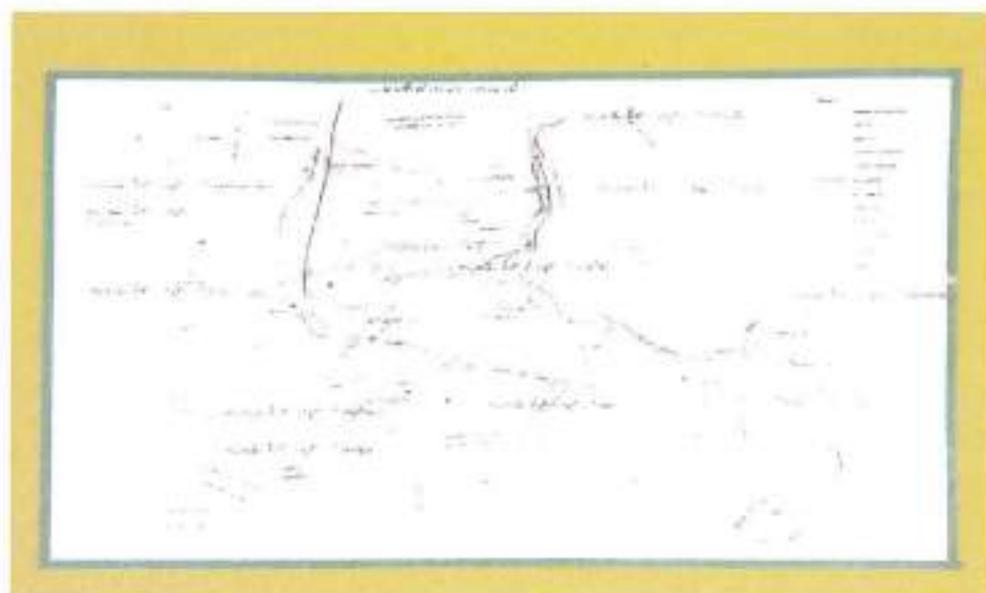
- ที่ตั้ง ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ (องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง) อยู่ทางทิศเหนือของอำเภอบางปลาหมอ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๐/๒ หมู่ที่ ๕ ตำบลบางปลาหมอ อำเภอบางปลาหมอ จังหวัดสุพรรณบุรี ห่างจากที่ทำการอำเภอบางปลาหมอ ทางทิศตะวันตก ประมาณ ๗ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากตัวจังหวัดสุพรรณบุรี ประมาณ ๑๒ กิโลเมตร คิดเป็นเนื้อที่ประมาณ ๒๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๖,๘๗๕ ไร่

- เขตการปกครอง

ตำบลบางปลาหมอ มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	มีอาณาเขตติดต่อกับ	ตำบลทับตีเหล็ก	อำเภอเมืองสุพรรณบุรี
ทิศใต้	มีอาณาเขตติดต่อกับ	ตำบลวัดขาว	อำเภอบางปลาหมอ
ทิศตะวันออก	มีอาณาเขตติดต่อกับ	ตำบลโคกคราม	อำเภอบางปลาหมอ
ทิศตะวันตก	มีอาณาเขตติดต่อกับ	ตำบลมะขามล้ม	อำเภอบางปลาหมอ

แผนที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ



- จำนวนหมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดยแยกพื้นที่การปกครองออกเป็น จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

- หมู่ที่ ๑ บ้านยอด
- หมู่ที่ ๓ บ้านโพธิ์ศรี
- หมู่ที่ ๔ บ้านด่าน
- หมู่ที่ ๕ บ้านเสารง
- หมู่ที่ ๖ บ้านดอนมะเกลือ
- หมู่ที่ ๘ บ้านสวนหงส์
- หมู่ที่ ๙ บ้านขมจีน
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านหัวไม้
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านโพนไร่
- หมู่ที่ ๑๒ บ้านโพธิ์ศรี

- ประชากร

จำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น ๖,๒๒๔ คน แยกเป็นชาย ๓,๑๒๒ คน หญิง ๓,๑๐๒ คน
ครัวเรือนทั้งหมด ๒,๐๕๗ ครัวเรือน

ตารางแสดงข้อมูลจำนวนประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน	ชื่อผู้นำ
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านยอด	๓๕๖	๓๗๗	๗๓๓	๒๑๗	นายพิเชษฐ์ แดงกิจ
๓	บ้านโพธิ์ศรี	๒๘๓	๒๖๔	๕๔๗	๑๗๒	นายประสาน สองกุล
๔	บ้านด่าน	๔๓๖	๔๒๖	๘๖๒	๓๔๕	นายอาทิตย์ ดวงจันทร์
๕	บ้านเสารง	๕๐๑	๕๑๑	๑,๐๑๒	๓๑๗	นายนิภาส ดิษฐวุฒิ
๖	บ้านดอนมะเกลือ	๓๖๒	๓๕๐	๗๑๒	๒๑๗	นายบรรเจ็ด แก้ววิเชียร
๘	บ้านสวนหงส์	๒๘๓	๒๔๒	๕๒๕	๑๔๕	นายกิจภูวสันต์ สุประดิษฐ์
๙	บ้านขมจีน	๒๓๕	๒๓๒	๔๖๖	๑๖๑	นายธนสิทธิ์ ทองคัน
๑๐	บ้านหัวไม้	๑๘๓	๒๐๖	๓๘๙	๑๑๓	นายสันติ เกิดสนธิ์
๑๑	บ้านโพนไร่	๑๔๘	๑๕๐	๒๙๘	๑๑๘	นายบุญเชิด แยมเกษร
๑๒	บ้านโพธิ์ศรี	๓๓๖	๓๓๙	๖๗๕	๒๑๒	นางสมหมาย มั่นปาน
รวม		๓,๑๒๒	๓,๑๐๒	๖,๒๒๔	๒,๐๕๗	

(ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖ สำนักบริหารการทะเบียน อำเภอบางปลาหมอ)

- การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมทางบกโดยรถยนต์ และทางน้ำ ทั้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลและระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสะดวกรวดเร็วเนื่องจากได้มีโครงการปรับปรุงถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง และทำการกำจัดวัชพืชในลำน้ำเป็นประจำเส้นทางที่สำคัญในการคมนาคมติดต่อระหว่างอำเภอ และจังหวัด รวมทั้งการคมนาคมภายในตำบลและหมู่บ้าน มีรายละเอียดดังนี้

๑. ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๓๑๘ เริ่มตั้งแต่บ้านขมจีน หมู่ที่ ๔ ตำบลบางปลาหมอ เขตติดต่อตำบลห้วยตีเหล็ก ถึง สิ้นสุดบ้านเสาธง หมู่ที่ ๕ ตำบลบางปลาหมอ เขตติดต่อตำบลมะขามล้ม

๒. ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๓๕๓ เริ่มตั้งแต่สามแยกวัดบ้านสุตร ถึง สิ้นสุดบ้านสวนหงส์ หมู่ที่ ๘ ตำบลบางปลาหมอ เขตติดต่อตำบลบ้านแหลม

๓. ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๕๙๗ เริ่มจากสามแยกโรงสีเพชรภักดี ถึง สะพานข้ามแม่น้ำท่าจีน วัดสวนหงส์

๔. ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๓๑๘ ตอนบ้านท่าดินเหนียว ถึง บ้านเสาธง หมู่ที่ ๕ เริ่มจากบ้านหัวไม้ หมู่ที่ ๑๐ เขตติดต่อห้วยตีเหล็ก ถึง บ้านเสาธง หมู่ที่ ๕

- การไฟฟ้า

จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ประชากรที่มีไฟฟ้าใช้ ประมาณ ๙๙%

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ จึงไม่สามารถดำเนินการได้ เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับหมู่บ้าน ปัจจุบันในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ มีไฟฟ้าใช้ ดังนี้

(๑) จำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า ๒,๐๑๓ หลังคาเรือน

(๒) ไฟฟ้าสาธารณะ ครอบคลุมถนนทุกสายในเขต อบต.บางปลาหมอ

- การประปา

มีการประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑๐ แห่ง

๑. บ้านขมจีน หมู่ที่ ๔ ครอบคลุมพื้นที่ให้บริการหมู่ที่ ๔ และหมู่ที่ ๑

๒. บ้านนายสมิ์กร หงษ์สุวรรณ ครอบคลุมพื้นที่ให้บริการหมู่ที่ ๘

๓. วัดโพธิ์ศรี ครอบคลุมพื้นที่ให้บริการหมู่ที่ ๓ และหมู่ที่ ๑๒

๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรี ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนในการให้บริการหมู่ที่ ๑๒

๕. วัดเสาธง หมู่ที่ ๕ ครอบคลุมพื้นที่ให้บริการหมู่ที่ ๕

๖. บ้านนายเพี้ยน แก้ววิจิต ครอบคลุมพื้นที่ให้บริการหมู่ที่ ๖

๗. บ้านหัวไม้ หมู่ที่ ๑๐ ครอบคลุมพื้นที่ให้บริการหมู่ที่ ๑๐ และศูนย์ราชการแห่งที่ ๒ บางส่วน

๘. บ้านโพนไร่ หมู่ที่ ๑๑ ครอบคลุมพื้นที่ให้บริการหมู่ที่ ๑๑

๙. บ้านด่าน หมู่ที่ ๔ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนในการให้บริการหมู่ที่ ๔ และหมู่ที่ ๘ บางส่วน

๑๐. วัดร่อเจริญ หมู่ที่ ๑ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนในการให้บริการหมู่ที่ ๑

สภาพทางเศรษฐกิจ

- อาชีพ

อาชีพของประชาชนในเขตตำบลบางปลาหมอ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รับจ้าง ค้าขาย รับราชการ และพนักงานของรัฐและเอกชน

อาชีพส่วนใหญ่ที่สำคัญของตำบลบางปลาหมอ ได้แก่ สาขาเกษตรกรรม คือ การเพาะปลูกและการเลี้ยงสัตว์ การเพาะปลูกนับว่าเป็นอาชีพที่ทำรายได้ให้กับประชาชนในตำบลเป็นส่วนใหญ่ สำหรับพืชที่ปลูกกันมาก ได้แก่ การปลูกข้าว รองลงมา คือ ไม้ผล ไม้ยืนต้น เช่น มะม่วง ชมพู ฝรั่ง ขนุน และพืชผักล้มลุก เช่น กัญชงน้ำหวาน กัญชงหอม มะละกอ เป็นต้น ส่วนใหญ่จะปลูกแบบทำไร่ปลายนาน้ำ หรือตามสวนหลังบ้าน และปลูกหลายๆ ชนิดรวมกันไว้สำหรับบริโภคและจำหน่าย นอกจากนี้ยังมีพืชผัก ได้แก่ ถั่วฝักยาว แตงกวา มะเขือ พริก มะนาว เป็นต้น

สำหรับทางด้านกิจการเลี้ยงสัตว์ เกษตรกรส่วนใหญ่จะนิยมเลี้ยงสัตว์พันธุ์พื้นเมือง โดยปล่อยให้หากินเองตามธรรมชาติ เลี้ยงไว้เพื่อบริโภคและจำหน่าย เพื่อเป็นรายได้เสริมของครัวเรือน สัตว์ที่เลี้ยงกันมากได้แก่ วัว สุกร ไก่ และ เป็ด เป็นต้น นอกจากนี้เกษตรกรบางส่วนประกอบอาชีพการจัดตั้งฟาร์ม ได้แก่ ไก่ เป็ดไข่ เป็นต้น รวมทั้งจุดบ่อ เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ได้แก่ ปลานิล ปลาดุก ปลาสวาย และปลาตะเพียน เป็นต้น

- อุตสาหกรรม

- โรงเหล็ก ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ตำบลบางปลาหมอ อำเภอบางปลาหมอ จังหวัดสุพรรณบุรี
- น้ำดื่มแชมป์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ตำบลบางปลาหมอ อำเภอบางปลาหมอ จังหวัดสุพรรณบุรี

- การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- | | | | |
|-----------------------------|-------|----|--|
| - โรงงานเหล็ก | จำนวน | ๑ | แห่ง (ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๖) |
| - โรงงานพลาสติก | จำนวน | ๑ | แห่ง (ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๔) |
| - โรงสี | จำนวน | ๓ | แห่ง (ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๔) |
| - ลานตากข้าว | จำนวน | ๑ | แห่ง (ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๕) |
| - ตลาดนัดชุมชน | จำนวน | ๑ | แห่ง (ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑๑) |
| - ร้านกึ่ง | จำนวน | ๑ | แห่ง (ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๕) |
| - ร้านซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า | จำนวน | ๑ | แห่ง (ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๕) |
| - ร้านดอกไม้ โรงศพ | จำนวน | ๑ | แห่ง (ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๕) |
| - โรงเลี้ยงเป็ด | จำนวน | ๑ | แห่ง (ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑๑) |
| - ห้องพัก | จำนวน | ๑ | แห่ง (ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑ โพธิ์เสาศ์) |
| - ร้านเสริมสวย (ชาย-หญิง) | จำนวน | ๖ | แห่ง |
| - ปั้มน้ำมันหมุน (ปั้มหลอด) | จำนวน | ๗ | แห่ง |
| - ร้านอาหารตามสั่ง | จำนวน | ๑๑ | แห่ง |
| - ร้านซ่อมรถยนต์ | จำนวน | ๕ | แห่ง |
| - ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์ | จำนวน | ๒ | แห่ง |
| - บ้านเช่า , ห้องเช่า | จำนวน | ๓ | แห่ง |
| - เสาส่งสัญญาณ | จำนวน | ๓ | แห่ง |
| - ปิพาทย์มอญ | จำนวน | ๔ | แห่ง |
| - แตรวง | จำนวน | ๔ | แห่ง |
| - ร้านค้า | จำนวน | ๓๗ | แห่ง |
| - วิสาหกิจชุมชน | จำนวน | ๒ | แห่ง (บ.โพธิ์อินวัฒน์ หมู่ที่ ๘, กลุ่มจักรสาน หมู่ที่ ๑) |

สภาพทางสังคม

- การศึกษา

- ๑. โรงเรียนวัดเสารง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ มีข้าราชการครูจำนวน ๑๐ คน
ระดับชั้นอนุบาล ๑ ถึง ประถมศึกษาปีที่ ๖ มีนักเรียนจำนวน ๑๗๐ คน
- ๒. โรงเรียนวัดโพธิ์ศรี ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๒ มีข้าราชการครูจำนวน ๘ คน
ระดับชั้นอนุบาล ๑ ถึง ระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓ มีนักเรียนจำนวน ๕๒ คน
- ๓. โรงเรียนอนุบาลวัดสวนหงส์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ มีข้าราชการครูจำนวน ๕ คน
ระดับชั้นอนุบาล ๑ ถึง ประถมศึกษาปีที่ ๖ มีนักเรียนจำนวน ๕๘ คน
(ข้อมูลปีการศึกษา ๒๕๖๖ ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖)
- ๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาเ้า ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ มีข้าราชการครูจำนวน ๒ คน มีนักเรียนจำนวน ๒๑๙ คน
(ข้อมูลปีการศึกษา ๒๕๖๖ ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖)

- สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ วัดมีจำนวน ๘ แห่ง ได้แก่
 - ๑. วัดรอยเจริญ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓
 - ๒. วัดโพธิ์ศรี ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓
 - ๓. วัดบ้านด่าน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔
 - ๔. วัดทุ่งอุทุมพร ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔
 - ๕. วัดขุนไกร ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔
 - ๖. วัดเสารง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕
 - ๗. วัดโพธิ์สังกา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖
 - ๘. วัดสวนหงส์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘

- ประเพณีและงานประจำปี

- ๑. ประเพณีกำฟ้า หมู่ที่ ๑๒ ประมาณเดือน สามไทย (กุมภาพันธ์)
- ๒. ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ ประมาณเดือน มกราคม
- ๓. ประเพณีวันสงกรานต์ ประมาณเดือน เมษายน
- ๔. ประเพณีลอยกระทง ประมาณเดือน ตุลาคม พฤศจิกายน
- ๕. ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา ประมาณเดือน กรกฎาคม พฤศจิกายน

- ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

- ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่โดดเด่น คือ
 - กลุ่มกิจการสานตะกร้าบ้านโพธิ์ศรี
- ภาษาถิ่น คือ
 - ภาษาไทยปน
 - ภาษาไทยกลาง มีลักษณะโดดเด่นของสำเนียงพูดที่เรียกว่า "พูดเหน่อ"

ด้านการเมือง/การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลและมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๓๗

โดยมีผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันดังนี้

๑. นายประสาธ แก้ววิชิต กำนันตำบลบางปลาหมอ เป็นประธานกรรมการบริหารโดยตำแหน่ง ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๗ - ๒๕๔๑
๒. นายจำรัส พิมพ์มีลา ย เป็นประธานกรรมการบริหารโดยการเลือกตั้งจากคณะกรรมการบริหาร ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๔๑ - ๒๕๔๓
๓. นายไพบูลย์ ยิ้มประเสริฐ เป็นประธานกรรมการบริหารโดยการเลือกตั้งจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งแต่ ๓๐ มี.ย. ๒๕๔๓ - ๙ มี.ย. ๒๕๔๗
๔. นายไพบูลย์ ยิ้มประเสริฐ เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอโดยการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ตั้งแต่ ๒๕ ก.ค. ๒๕๔๗ - ๒๔ ก.ค. ๒๕๕๑
๕. นายไพบูลย์ ยิ้มประเสริฐ เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอโดยการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ตั้งแต่ ๓๑ ส.ค. ๒๕๕๑ - ๓๐ ส.ค. ๒๕๕๕
๖. นายไพบูลย์ ยิ้มประเสริฐ เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอโดยการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ตั้งแต่ ๗ ต.ค. ๒๕๕๕ - ๖ ต.ค. ๒๕๕๙
๗. นายไพบูลย์ ยิ้มประเสริฐ เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอโดยคำสั่งหัวหน้าคสช. ตั้งแต่ ๗ ต.ค. ๒๕๕๙ - ๓ ต.ค. ๒๕๖๔

ผลการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ จำนวน ๑ คน

ในวันอาทิตย์ที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เขตเลือกตั้ง	หมายเลขผู้สมัคร	วันที่ดำรงตำแหน่ง	วันที่สิ้นสุดการดำรงตำแหน่ง
๑	นายไพบูลย์ ยิ้มประเสริฐ	นายกฯ	๑	๑	๒๘/๑๐/๒๕๖๔	๒๗/๑๐/๒๕๖๕

ผลการเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ จำนวน ๒๐ คน

ในวันอาทิตย์ที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เขตเลือกตั้ง	หมายเลขผู้สมัคร	วันที่ดำรงตำแหน่ง	วันที่สิ้นสุดการดำรงตำแหน่ง
๑	นายชาญยุทธ ศรีสุวรรณ	ส.อบต.ม.๓	๑	๑	๒๘/๑๐/๒๕๖๔	๒๗/๑๐/๒๕๖๕
๒	นายทรงศักดิ์ พรหมพิมพ์	ส.อบต.ม.๓	๒	๑	๒๘/๑๐/๒๕๖๔	๒๗/๑๐/๒๕๖๕
๓	นางสาวสุจิต ประทีปทอง	ส.อบต.ม.๔	๓	๓	๒๘/๑๐/๒๕๖๔	๒๗/๑๐/๒๕๖๕
๔	นายอภิวัฒน์ สุขสำราญ	ส.อบต.ม.๕	๔	๓	๒๘/๑๐/๒๕๖๔	๒๗/๑๐/๒๕๖๕
๕	นายชลธ แก้ววิชิต	ส.อบต.ม.๖	๕	๑	๒๘/๑๐/๒๕๖๔	๒๗/๑๐/๒๕๖๕
๖	นายภูวิชญ์พงศ์ ทวีสิทธิ์	ส.อบต.ม.๘	๖	๓	๒๘/๑๐/๒๕๖๔	๒๗/๑๐/๒๕๖๕
๗	นายสมชาย กำเชียรใส	ส.อบต.ม.๙	๗	๑	๒๘/๑๐/๒๕๖๔	๒๗/๑๐/๒๕๖๕

๘	นายสุจินต์ พงษ์เพ็ชร	ส.อบต.ม.๑๐	๘	๑	๒๘/๑๒/๒๕๖๔	๒๗/๑๑/๒๕๖๔
๙	นายจำเริญ แสงสว่าง	ส.อบต.ม.๑๓	๙	๑	๒๘/๑๒/๒๕๖๔	๒๗/๑๑/๒๕๖๔
๑๐	นายวีรวิทย์ โพธิ์โพธิ์	ส.อบต.ม.๑๒	๑๐	๑	๒๘/๑๒/๒๕๖๔	๒๗/๑๑/๒๕๖๔

รองนายกฯ	คือ	นางวันเพ็ญ สวนคง
รองนายกฯ	คือ	นายอนุสรณ์ นิลวรรณ
เลขานุการนายกฯ	คือ	นายวสันต์ ฮวดหอม
ประธานสภาฯ	คือ	นายชลอ แก้ววิชิต (ส.อบต. หมู่ที่ ๖)
รองประธานสภาฯ	คือ	นายสุจินต์ พงษ์เพ็ชร (ส.อบต. หมู่ที่ ๑๐)
เลขานุการสภาฯ	คือ	นายวิศิษฎ์ จันทร์ฉาย (ปลัด อบต.บางปลาหมอ)

ทรัพยากรธรรมชาติ

- น้ำ

๑. บ่อน้ำบาดาล จำนวน ๘ บ่อ
๒. บ่อน้ำตื้น จำนวน ๓ บ่อ (หมู่ที่ ๕ จำนวน ๑ บ่อ, หมู่ที่ ๓ จำนวน ๑ บ่อและหมู่ที่ ๑๐ จำนวน ๑ บ่อ)
๓. คลองชลประทาน จำนวน ๓ สาย (เริ่มตั้งแต่ประตูน้ำทับตีเหล็ก - เขตติดต่อเทศบาลตำบลบ้านแหลม ๒ ซ้าย ๑ ขวา, เริ่มตั้งแต่ประตูน้ำหมู่ที่ ๑๑ บ้านพักชลประทาน - เขตติดต่อพื้นที่ ต.วัดดาว และ เริ่มตั้งแต่บริเวณสะพานปูน หมู่ที่ ๔ - วัดสันดอน คลอง ๑ ซ้าย ๒ ขวา)
๔. แม่น้ำท่าจีน จำนวน ๑ สาย
๕. ลำคลองธรรมชาติ จำนวน ๕ สาย (หมู่ที่ ๑ - ๒ สาย คลองตาแก้ว คลองขอม, หมู่ที่ ๔ = ๒ สาย คลองเรือ คลองตลาดแก้ว และหมู่ที่ ๘ คลองอ่าวหมัน)

- คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติ ในพื้นที่ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ มีการนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการเกษตร และน้ำฝน ที่ใช้ในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอในฤดูแล้ง ส่วนฤดูฝนถ้ามีปริมาณน้ำมาก น้ำก็จะท่วมพื้นที่การเกษตรและที่อยู่อาศัย

การสาธารณสุข

- สถานบริการสาธารณสุข

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีจำนวน ๑ แห่ง
สถานที่ตั้ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางปลาหมอ หมู่ที่ ๒ (เขตเทศบาลตำบลบางปลาหมอ)

- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑. ที่พักสายตรวจตำบลบางปลาหมอ มีจำนวน ๒ แห่ง
สถานที่ตั้ง หมู่ที่ ๘ และ หมู่ที่ ๒ (เขตเทศบาลตำบลบางปลาหมอ)

- **อาชญากรรม**

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน วิธีการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะบริเวณที่มีความเสี่ยง รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวัน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน และอำนวยความสะดวกอาชญากรรมต่างๆ เป็นเรื่องให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ จะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

- **ยาเสพติด**

ปัญหายาเสพติดในหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรบางปลาหมอ ได้แจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ทราบนั้นพบว่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ มีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหายาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่ เท่านั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ด้านนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

- **การสังคมสงเคราะห์**

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ มีการดำเนินการ ดังนี้

- (๑) ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- (๒) รับลงทะเบียนให้กับผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๓) รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
- (๔) ประสานการทำบัตรผู้พิการ
- (๕) ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไว้ที่ห้อง
- (๖) ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านคนจน

- **ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของท้องถิ่น**

๑. **จำนวนบุคลากร**

ประเภท	จำนวน		รวม
	ชาย	หญิง	
คณะผู้บริหาร	๓	๓	๕
สมาชิกสภา	๕	๑	๑๐
รวม	๓๒	๒	๑๕

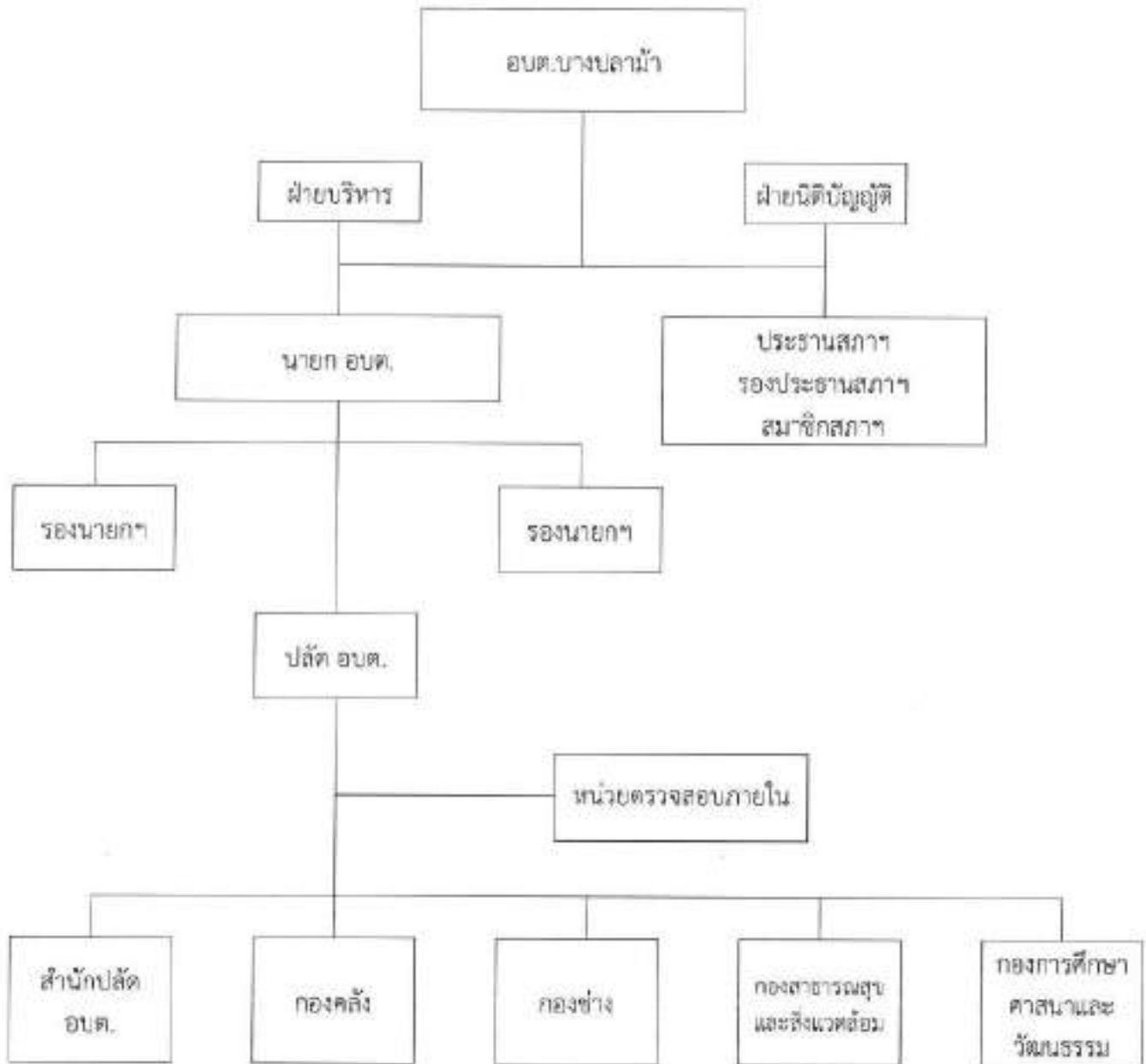
ประเภท	จำนวน(คน)										รวม
	สำนักปลัด		กองคลัง		กองช่าง		กองการศึกษา		กองสาธารณสุข		
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
พนักงานส่วนตำบล	๓	๓	๑	๔	๒	-	-	๕	-	๑	๑๙
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
พนักงานจ้าง	๒	๔	๑	๑	๔	-	-	๓	๖	-	๒๑
รวม	๕	๗	๒	๕	๖	-	-	๘	๖	๑	๔๐

ประเภท	การศึกษา								รวม
	ประถมศึกษา		มัธยม/อาชีวะ		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
คณะผู้บริหาร	๓	-	-	๓	๒	-	-	-	๘
สมาชิกสภา	๓	-	๔	๓	๒	-	-	-	๑๐
พนักงานส่วนตำบล	-	-	๓	๓	๒	๖	๓	๖	๑๙
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๕	-	๖	๑	๒	๖	-	๑	๒๑
รวม	๙	-	๑๑	๗	๘	๑๒	๓	๗	๕๔

๒. ด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

รายการ	รายได้(บาท)		
	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
รายได้จากภาษีอากร	๔๙,๔๓๐.๒๐	๕๕,๘๐๒.๒๓	๓๙๔,๓๘๙.๕๖
รายได้ที่ไม่ใช่ภาษีอากร	๑๙,๗๓๓,๗๙๕.๐๒	๒๑,๔๐๖,๖๐๔.๙๐	๒๒,๕๕๓,๓๙๓.๖๙
เงินอุดหนุนทั่วไป	๒๐,๙๔๗,๑๖๘.๐๐	๒๓,๙๒๓,๖๒๐.๔๔	๒๓,๔๙๘,๖๕๒.๐๐
เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ/ ระบุดูแลประมง	๓,๒๔๘,๘๓๑.๐๐	๓,๒๔๐,๕๒๗.๐๒	๓,๒๙๐,๘๒๗.๙๔
รวม	๔๖,๔๑๙,๑๖๓.๒๒	๔๖,๖๒๔,๕๕๔.๕๗	๔๕,๕๕๖,๘๖๕.๑๙

๓. โครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ



องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ได้สำรวจสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในตำบล และได้วิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในเขตตำบลบางปลาหมอ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) เนื่องด้วยเขต อบต. มีพื้นที่ประมาณ ๒๗ ตารางกิโลเมตร และมีพื้นที่ด้านหนึ่งติดริมแม่น้ำท่าจีน เมื่อถึงฤดูฝน จะเกิดปัญหาน้ำท่วมขังบ้านเรือนราษฎร ส่วนในทุ่งนา ก็พบปัญหาน้ำท่วมพื้นที่การเกษตร ทำให้ราษฎรได้รับความเดือดร้อน
- (๒) สภาพถนนดินลูกรังเป็นหลุมเป็นบ่อ
- (๓) ไฟฟ้าแสงสว่างตามหมู่บ้านยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (๔) เส้นทางขนส่งทางการเกษตรยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของเกษตรกร
- (๕) ระบบการกระจายเสียง ชาว ประชาสัมพันธ์ เกิดการชำรุดบ่อยครั้ง

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้ปรับปรุงเส้นทางขนส่งทางการเกษตร ให้ได้มาตรฐาน สามารถรองรับเครื่องจักรทางการเกษตรได้
- (๒) ต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างตามซอย ถนนในหมู่บ้านให้เพียงพอ
- (๓) ต้องการให้ปรับปรุงถนนในหมู่บ้านที่ชำรุดให้ใช้งานได้
- (๔) ต้องการให้แก้ไขปัญหาระบบกระจายเสียง ชาวสาร ให้มีคุณภาพมากกว่าปัจจุบัน

๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) การว่างงานของแรงงาน
- (๒) การขึ้นลงของราคาพืชผลทางการเกษตร
- (๓) รายได้ต่อครัวเรือนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- (๔) ขาดการรวมกลุ่มของกลุ่มอาชีพ เพื่อผลิตสินค้าที่มีลักษณะเฉพาะหรือมีความโดดเด่นที่จะสามารถสร้างการต่อรองด้านราคา
- (๕) ขาดแหล่งจำหน่ายสินค้าของกลุ่มอาชีพและประชาชนที่ผลิตในครัวเรือนทั่วไป
- (๖) ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

ความต้องการ

- (๑) ต้องการส่งเสริมให้มีความรู้และมีทักษะในการประกอบอาชีพ เพื่อแก้ไขการว่างงาน และมีรายได้เสริมเมื่อถูกเลิกจ้าง
- (๒) ต้องการส่งเสริมความรู้ด้านการเกษตรทฤษฎีใหม่ และการดำเนินการตามโครงการเศรษฐกิจพอเพียง การทำปุ๋ยหมัก ปุ๋ยน้ำชีวภาพ เพื่อลดค่าใช้จ่าย ฯลฯ
- (๓) ต้องการส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างงานสร้างรายได้ สร้างอำนาจในการต่อรอง

๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาด้านความยากจน สวัสดิการและชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- (๒) ปัญหาชุมชนขาดความเข้มแข็ง

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้มีการจัดหาเครื่องอุปโภคบริโภค ให้เงินสงเคราะห์ช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนาสวัสดิการความเป็นอยู่ของผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ
- (๒) ต้องการส่งเสริมการให้ความรู้ การจัดกิจกรรมโครงการต่างๆที่ประสานความเข้าใจ และส่งเสริมความร่วมมือในกันชุมชน พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน องค์กรและกลุ่มต่างๆให้มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาท้องถิ่น เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง
- (๓) ต้องการให้มีการรณรงค์ให้ความรู้ กระตุ้นเตือนสร้างจิตสำนึกของคนในชุมชนร่วมกันในการแก้ปัญหา โดยการกีฬาและนันทนาการ การเสริมสร้างความรักความเข้าใจในครอบครัว
- (๔) ต้องการให้มีการพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และการเสริมสร้างให้ชุมชนร่วมกันดูแลสอดส่อง ระวังภัยร่วมกัน

๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ อบต.
- (๒) ปัญหาด้านงบประมาณการบริหารกับปริมาณโครงการการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนให้ทั่วถึงในทุกด้าน
- (๓) ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติในการติดต่อราชการ
- (๔) ปัญหาขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้ส่งเสริมความรู้สร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการดำเนินงานต่างๆ ของ อบต. โดยการประชาสัมพันธ์เผยแพร่การดำเนินงาน การจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องที่มีความสำคัญ
- (๒) ต้องการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพสื่อการประชาสัมพันธ์ เลือกใช้รูปแบบที่เหมาะสมให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่าย
- (๓) ต้องการให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาพื้นที่อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง
- (๔) ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ประชาชนต้องมาประสานงาน ลดขั้นตอนและเวลาในการให้บริการให้รวดเร็ว
- (๕) ต้องการให้ความสำคัญกับบทบาทของประชาชนในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น

๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อม วัชพืช หญ้าขึ้นรก รัง ภูมิทัศน์ไม่สวยงาม
- (๒) ปัญหาปริมาณขยะและไม่มีสถานที่ในการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงาม มีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ดีอยู่เสมอ
- (๒) ต้องการให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บขยะ รณรงค์การรีไซเคิลขยะ การทำปุ๋ยหมักจากขยะอินทรีย์เพื่อลดปริมาณขยะ ให้มีสถานที่ในการเก็บพักขยะที่เหมาะสม ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน

๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (๑) การขาดการเอาใจใส่ในการดูแลเรื่องสุขภาพ การรักษานามัย ตลอดจนสุขนิสัยต่างๆ
- (๒) การทิ้งขยะที่ไม่ถูกวิธี
- (๓) การขาดสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้มีการเผยแพร่ความรู้ด้านสาธารณสุข การเสริมสร้างสุขลักษณะ ออนามัยที่ดี
- (๒) ต้องการให้มีการรณรงค์และป้องกันเกี่ยวกับปัญหาไข้เลือดออก
- (๓) ต้องการให้มีการรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะต้นทาง
- (๔) ต้องการให้มีการส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย สนามกีฬา เครื่องออกกำลังกาย ประจำหมู่บ้าน

๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ความไม่เข้าใจหรือใส่ใจในด้านการศึกษาของเด็กในชุมชน
- (๒) งบประมาณไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาของเด็กนักเรียน
- (๒) ต้องการให้ส่งเสริมและฟื้นฟูวันสำคัญทางศาสนา

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขโรค
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงรักษาสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบคณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ

บุคคลอื่น

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและดูแลระบายน้ำบาดาลเสียรวม

(๓) การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางประการ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางประการ จะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมี่

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๙)

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. การเสริมความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ด้านความมั่นคง
๖. การเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
๗. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม
๙. การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร อุตสาหกรรม เกษตรอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม การแปรรูปและผลิตภัณฑ์ เพื่อการบริโภคและการส่งออก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาการท่องเที่ยว โดยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขยายฐานโอกาสและคุณภาพในการศึกษาทุกระดับให้ตรงกับความต้องการของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมให้กีฬาอยู่ในหัวใจชาวสุพรรณบุรี และมีความสามารถด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมสถาบันของชาติและนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอบางปลาม้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปการ บริการด้านที่อยู่อาศัย ด้านอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตกระบวนการเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสถาบันครอบครัวและชุมชนให้มีความมั่นคงและเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปลูกฝังแนวความคิดและหลักการพึ่งตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาม้า

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาม้า ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“เกษตรกรรมก้าวไกล การศึกษาเป็นเลิศ ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนอยู่ดีมีสุข”

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร การแปรรูปและผลิตภัณฑ์เพื่อการบริโภคและจำหน่าย

เป้าประสงค์

- เกษตรกรมีผลผลิตทางการเกษตรเพิ่มขึ้นและมีคุณภาพ ลดต้นทุนการผลิตทางการเกษตร

กลยุทธ์

- ส่งเสริมให้ความรู้เกษตรกรในภาคการผลิตอย่างมีคุณภาพ

- ส่งเสริมและสนับสนุนการลดต้นทุนการผลิตทางการเกษตร

ตัวชี้วัด

เกณฑ์ในเชิงปริมาณ

- ประชาชนที่เป็นเกษตรกรสามารถลดต้นทุนในการผลิตได้ ร้อยละ ๘๐

- ประชาชนที่เป็นเกษตรกรสามารถเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรได้ ร้อยละ ๓๐

เกณฑ์ในคุณภาพ

- ประชาชนที่เป็นเกษตรกรสามารถผลิตสินค้าทางการเกษตรปลอดภัยและได้รับคุณภาพมาตรฐาน

ของ GMP

- ประชาชนที่เป็นเกษตรกรมีสุขภาพที่ดีขึ้นเนื่องจากลดและหลีกเลี่ยงการใช้สารเคมี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

- แม่น้ำ ลำคลอง สะอาดปราศจากวัชพืชและสิ่งปฏิกูล ถนน ที่ว่างเปล่า ที่สาธารณะประโยชน์ สะอาด ปราศจากสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย และมีพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

- บำรุงรักษา ปรับปรุง พื้นฟู ดูแล แม่น้ำ ลำคลอง ถนน ที่ว่างเปล่า ที่สาธารณะประโยชน์

ตัวชี้วัด

เกณฑ์ในเชิงปริมาณ

- แม่น้ำ ลำคลอง ในพื้นที่ทุกสาย
- ถนน หนทาง พื้นที่ว่างเปล่า พื้นที่สาธารณะ ทุกแห่ง

เกณฑ์ในคุณภาพ

- แม่น้ำ ลำคลอง ในพื้นที่ สะอาด สามารถใช้ในการอุปโภค และบริโภคได้อย่างสะอาด ปลอดภัย
- ถนน หนทาง พื้นที่ว่างเปล่า พื้นที่สาธารณะ สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์

- เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ อบต.บางปลาหมอ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์

- เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและแก้ไขปัญหาความยากจน
- เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- เสริมสร้างระบบสาธารณสุขมูลฐาน และป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาด
- เสริมสร้างระบบการดูแลสุขภาพของประชาชน

ตัวชี้วัด

เกณฑ์ในเชิงปริมาณ

- ประชาชนในพื้นที่ อบต.บางปลาหมอทุกคน และทุกหมู่บ้าน

เกณฑ์ในคุณภาพ

- ประชาชนในพื้นที่ อบต.บางปลาหมอ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ชุมชนเข้มแข็งทุกคน

และทุกหมู่บ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขยายฐานโอกาสและคุณภาพในการศึกษา และการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี

เป้าประสงค์

- เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ใน อบต.บางปลาหมอ มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง และเด็กก่อนวัยเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม รวมถึงเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

กลยุทธ์

- ขยายสถานที่การศึกษา พร้อมจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ บุคลากร ให้เพียงพอกับความต้องการ
- ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ อบต.บางปลาหมอ ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม
- ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมและประเพณี

ตัวชี้วัด

เกณฑ์ในเชิงปริมาณ

- ประชาชนในพื้นที่ อบต.บางปลาหมอทุกคน และทุกหมู่บ้าน

เกณฑ์ในคุณภาพ

- ประชาชนในพื้นที่ อบต.บางปลาหมอ ได้รับการศึกษาทุกคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมกีฬา เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีความสามารถด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ
เป้าประสงค์

- พัฒนากีฬาระดับพื้นฐานและกีฬาเพื่อมวลชน

กลยุทธ์

- ส่งเสริมพัฒนาการกีฬาเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ
- ส่งเสริมการเล่นกีฬาเพื่อการออกกำลังกายของประชาชน

ตัวชี้วัด

เกณฑ์ในเชิงปริมาณ

- ประชาชนในพื้นที่ อบต.บางปลาหมอทุกคน และทุกหมู่บ้าน

เกณฑ์ในคุณภาพ

- ประชาชนในพื้นที่ อบต.บางปลาหมอ มีอุปกรณ์กีฬาที่ทันสมัย
- ประชาชนในพื้นที่ อบต.บางปลาหมอ ทุกหมู่บ้าน มีอุปกรณ์กีฬาไว้ใช้ในการออกกำลังกาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน
เป้าประสงค์

- ยกระดับคุณภาพการบริหารและบริการด้วยความโปร่งใส และบูรณาการการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

รวมถึงการเปิดศูนย์สถาบันพระมหากษัตริย์

กลยุทธ์

- การบริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและโปร่งใส

ตัวชี้วัด

เกณฑ์ในเชิงปริมาณ

- ประชาชนในพื้นที่ อบต.บางปลาหมอทุกคน และทุกหมู่บ้าน

เกณฑ์ในคุณภาพ

- ประชาชนในพื้นที่ อบต.บางปลาหมอ ได้รับความช่วยเหลือและการดูแลอย่างเป็นธรรมทุกคน
- ประชาชนในพื้นที่ อบต.บางปลาหมอ ทุกหมู่บ้าน ได้รับความเป็นธรรมตามระบบประชาธิปไตย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีได้มาตรฐาน
เป้าประสงค์

- มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่ดีขึ้นและก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนอย่างสูงสุด และ ส่งเสริมการจัดระบบผังเมืองรวม กำหนดเขตพื้นที่ในการก่อสร้างต่างๆ

กลยุทธ์

- ก่อสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามมาตรฐานพร้อมทั้งปรับปรุงสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้มีมาตรฐานครอบคลุมทั้งพื้นที่

ตัวชี้วัด

เกณฑ์ในเชิงปริมาณ

- ประชาชนในพื้นที่ อบต.บางปลาหมอทุกคน และทุกหมู่บ้าน

เกณฑ์ในคุณภาพ

- ถนน ทางน้ำ ไฟฟ้า ประปา ในพื้นที่ อบต.บางปลาหมอ มีคุณภาพที่ดีและได้มาตรฐาน

- ถนน ทางน้ำ ไฟฟ้า ในพื้นที่ อบต.บางปลาหมอ มีคุณภาพดีทุกแห่ง

การพัฒนาตามนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ

๑. นโยบายเร่งด่วน

๑.๑ แก้ไขปัญหาถนนชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ ในเส้นทางที่ติดต่อกะหว่างหมู่บ้านและในเส้นทางในพื้นที่ทางการเกษตรของราษฎรภายในพื้นที่

๑.๒ ดำเนินการติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะและซ่อมแซมโคมไฟฟ้าสาธารณะ ในพื้นที่ทุกหมู่บ้านเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๑.๓ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอให้เป็นศูนย์พัฒนาเด็กที่มีคุณภาพ

๑.๔ จัดสวัสดิการสังคมและกิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๑.๕ ส่งเสริมกิจกรรมด้านเด็กและเยาวชน ในด้านกีฬาและนันทนาการเพื่อให้ห่างไกลจากยาเสพติด

๑.๖ ปรับระบบบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอโดยใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้การบริหารราชการบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

(๑) เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ

(๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ

(๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น

(๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์

(๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ

(๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

๑.๗ เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้นำชุมชนเข้าถึงและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

๑.๘ ปรับปรุงการให้บริการ เกี่ยวกับการอนุมัติ การออกใบอนุญาตของผู้มาติดต่อราชการประเภทต่างๆ ให้มีความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

๒. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ ดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงถนนสายหลักและถนนสายรองให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐานประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี

๒.๒ ดำเนินการก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซมระบบน้ำประปาบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรการอุปโภคบริโภค

๒.๓ จัดให้มีการขุดลอกคู คลอง ที่ตื้นเขิน

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ สนับสนุน ส่งเสริมการเกษตรแบบผสมผสานเกษตรทางเลือกและเกษตรอินทรีย์รวมทั้งส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่เกษตรกร

๓.๒ ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๓.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนได้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ท้องถิ่น

๓.๔ ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม/จัดตั้งกลุ่มอาชีพต่าง ๆ แต่ละกลุ่มในเขตตำบลร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาถึงปัญหาและแนวทางแก้ไข ตลอดจนกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและสามารถสร้างเครือข่ายร่วมกับตำบลอื่นได้ต่อไป

๓.๕ ส่งเสริมการทำอาชีพเสริม โดยสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ ทั้งในด้านเงินทุนหมุนเวียน และวิชาการ

๓.๖ ส่งเสริมให้เกษตรกรลดต้นทุนการผลิต เพื่อพัฒนาสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพดี เช่น โครงการนาโยนกกล้า โครงการปุ๋ยสั่งตัด เป็นต้น

๔. นโยบายด้านสังคม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมสาธารณสุขและกีฬา

๔.๑ พัฒนาและปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีคุณภาพเพื่อเตรียมความพร้อมของเด็ก ก่อนเข้าสู่ระบบโรงเรียน

๔.๒ สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนเพื่อการศึกษาให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่

๔.๓ จัดให้มีสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๔.๔ จัดให้มีการอนุรักษ์ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น งานประเพณีวันสงกรานต์วันลอยกระทง วันสำคัญทางศาสนา

๔.๕ เฝ้าระวัง ติดตาม สถานการณ์โรคระบาดที่อาจเกิดขึ้นในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๖ ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

๔.๗ สนับสนุนนโยบายรัฐบาล ในการป้องกันยาเสพติดโดยจัดให้มีการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้านและระดับตำบลเพื่อเยาวชนและประชาชนต่างไกลจากยาเสพติด

๕. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๑ รณรงค์ให้ประชาชนเห็นคุณค่า หวงแหน ทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนสร้างจิตสำนึกต่อส่วนรวมในการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะทรัพยากรแหล่งน้ำ

๕.๒ สนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และทรัพยากรธรรมชาติให้คงสภาพที่สวยงาม

๕.๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ตามริมถนน

๕.๔ ควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของประชาชน

๖. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ จัดบรรยายภาคีว่าการองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นบรรยากาศแห่งการต้อนรับประชาชนด้วยการยิ้มแย้ม แจ่มใส เต็มใจบริการโดยยึดหลัก "การบริการคืองานของเรา"

๖.๒ เพิ่มทักษะความสามารถของพนักงานและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพในการบริการประชาชนให้รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม

๖.๓ ปรับปรุง และพัฒนารายได้ในด้านการจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมใบอนุญาตให้ทั่วถึงและเป็น

๒.๔ เน้นการบริหารราชการโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมากขึ้น โดยการเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นรวมถึงการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒.๕ เน้นการบริหารราชการโดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมมาภิบาล) ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมสำนึกรับผิดชอบต่อหลักความคุ้มค่า

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหม้าแบบองค์รวมนี้นี้

จุดแข็ง (Strength =S)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร เช่นปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่นร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
๕. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๖. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๗. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak=W)

๑. พื้นที่ทำการเกษตรเกิดปัญหาอุทกภัยอยู่เป็นประจำ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังประสบปัญหาน้ำท่วม
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน/ครอบครัว
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat=T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วิกฤตیبในการผลิตภัณ์ท์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบันและโอกาสในอนาคตโดยใช้เทคนิค SWOT เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์

ปัจจัยภายใน	S (Strength)	จุดแข็ง	W (Weak)	จุดอ่อน
ปัจจัยภายนอก	O (Opportunity)	โอกาส	T (Threat)	อุปสรรค

ปัจจัยภายในประกอบด้วย

๑. ด้านการบริหารได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงานการมอบงาน อำนาจ การกำกับดูแล สายการบังคับบัญชา
๒. ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาสามปี
๓. บุคลากร ได้แก่อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะ ทักษะ ทักษะ
๔. งบประมาณ
๕. มีระบบข้อมูล ใช้ระบบ Internet
๖. การประสานงาน/การอำนวยความสะดวก/ความร่วมมือจากส่วนต่าง ๆ
๗. ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

ปัจจัยภายนอกประกอบด้วย

๑. ด้านการเมือง ความขัดแย้ง กลุ่มผลประโยชน์
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. ด้านวัฒนธรรม
๕. ต่างประเทศหรือโลกาภิวัตน์
๖. นโยบายรัฐบาล/กฎหมาย
๗. เทคโนโลยี

จุดแข็งของการพัฒนาในปัจจุบันนี้

๑. มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นและรวดเร็ว
๒. งบประมาณเป็นของตนเอง
๓. มีบุคลากรและพื้นที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน
๔. มีระบบข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอ
๕. มีการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม
๖. มีการกำกับดูแลอย่างทั่วถึง

จุดอ่อนของการพัฒนา

๑. องค์การขาดการประสานงานภายใน ทำให้มีปัญหาความขัดแย้ง
๒. บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานสมัยใหม่และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง
๓. ระเบียบกฎหมายมีมากเกินไป
๔. ขาดคนแนะนำในการปฏิบัติงาน
๕. ขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและไม่เพียงพอ
๖. งบประมาณมีน้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<ul style="list-style-type: none">- เพิ่มบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน- ปรับปรุงกฎหมายให้ชัดเจน- ใช้พันธมิตร	โอกาส	<ul style="list-style-type: none">- ขยายงาน- ดำเนินการเอง- มีเศรษฐกิจที่ดี
จุดอ่อน		SWOT จุดแข็ง
<ul style="list-style-type: none">- รอบคอบ- ตั้งรับ- แก้ไข	อุปสรรค	<ul style="list-style-type: none">- มีสายการบังคับบัญชาที่สั้น- มีงบประมาณเป็นของตนเอง- มีบุคลากรและพื้นที่ที่รับผิดชอบชัดเจน- มีส่วนราชการที่เหมาะสม- มีการกำกับดูแลอย่างชัดเจน

โอกาสในการพัฒนา

๑. การเมืองที่ชัดเจน
๒. เศรษฐกิจในพื้นที่มีมาก
๓. รายได้ประชากรสูงกว่าหรืออยู่ในเกณฑ์
๔. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับแผนพัฒนา
๕. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย

อุปสรรคในการพัฒนา

๑. ชุมชนยังขาดความร่วมมือในบางเรื่อง
๒. มีกลุ่มผลประโยชน์กันทางการเมือง
๓. ปุ๋ย ยา และน้ำมันมีราคาแพง ค้าคู่มือขนาดเล็ก
๔. ปัญหาน้ำท่วมในพื้นที่ประจำทุกปี
๕. มีกฎหมายบางอย่างที่ล้าสมัย เช่น ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย ภาษีโรงเรือนและที่ดิน
๖. ขาดการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ในผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

จะเห็นได้ว่าศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ สามารถที่จะพัฒนาและแก้ไข ปัญหาทางชุมชนต่อไปได้ เนื่องจากมีจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนาที่ค่อนข้างมากและในจุดอื่นๆ สามารถแก้ไข ให้หมดต่อไปได้

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เช่นองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
๗. การป้องกันปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ อำเภอบางปลาหมอ จังหวัดสุพรรณบุรี ปัจจุบันเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ดังนี้

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวน ๔๐ อัตรา (ข้อมูล ณ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖)

- ข้าราชการ	จำนวน	๑๙	อัตรา
ประเภทบริหารท้องถิ่น	จำนวน	๓	อัตรา
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	จำนวน	๔	อัตรา
ประเภทวิชาการ	จำนวน	๗	อัตรา
ประเภททั่วไป	จำนวน	๕	อัตรา
ประเภทครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๒	อัตรา
- พนักงานจ้าง	จำนวน	๒๑	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑๓	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๘	อัตรา

ตามการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ได้กำหนดโครงสร้างไว้ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริการประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

หากเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ กับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและหน้าที่ใกล้เคียงกัน ปรากฏ ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	หมายเหตุ
๑.	อบต.บางปลาหมอ	๖	๕๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๙	-	๒๑	
๒.	อบต.มะขามส้ม	๖	๓๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๘	-	๑๘	
๓.	อบต.วัดดาว	๖	๕๒,๐๐๐,๐๐๐	๒๔	-	๑๙	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ กำหนดภารกิจต่างๆ ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ประกอบด้วย

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจหน้าที่ด้านงานบริหารงานทั่วไป งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานนิติการ

๒) กองคลัง มีภารกิจหน้าที่ด้านงานการเงินและบัญชี งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานพัสดุและทรัพย์สิน และงานบริหารงานทั่วไป

๓) กองช่าง มีภารกิจหน้าที่ด้านงานควบคุมการก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร งานสาธารณสุขโรค งานสำรวจและออกแบบ และงานบริหารงานทั่วไป

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจหน้าที่ด้านงานส่งเสริมสุขภาพ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานรักษาความสะอาด งานป้องกันและควบคุมโรค งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน และงานบริหารงานทั่วไป

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจหน้าที่ด้านงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ และงานบริหารงานทั่วไป

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน มีภารกิจหน้าที่ด้านงานตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารทั่วไป- งานกิจการสภา- งานการเจ้าหน้าที่- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานนิติการ <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงินและบัญชี- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน- งานพัสดุและทรัพย์สิน- งานบริหารงานทั่วไป <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานควบคุมการก่อสร้าง- งานควบคุมอาคาร- งานสาธารณูปโภค- งานสำรวจและออกแบบ- งานบริหารงานทั่วไป <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมสุขภาพ- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล- งานรักษาความสะอาด- งานป้องกันและควบคุมโรค- งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน- งานบริหารงานทั่วไป <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารการศึกษา- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ- งานบริหารงานทั่วไป <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบภายใน	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารทั่วไป- งานกิจการสภา- งานการเจ้าหน้าที่- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานนิติการ <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงินและบัญชี- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน- งานพัสดุและทรัพย์สิน- งานบริหารงานทั่วไป <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานควบคุมการก่อสร้าง- งานควบคุมอาคาร- งานสาธารณูปโภค- งานสำรวจและออกแบบ- งานบริหารงานทั่วไป <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมสุขภาพ- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล- งานรักษาความสะอาด- งานป้องกันและควบคุมโรค- งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน- งานบริหารงานทั่วไป <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารการศึกษา- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ- งานบริหารงานทั่วไป <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบภายใน	

นางสาวจิราพร วัฒนบุรี
ผู้อำนวยการ
๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการที่ได้ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ เพื่อกำหนดภารกิจที่จะดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทำให้ทราบว่ามีปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินการกิจสำเร็จลุล่วงและสามารถแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ โดยได้กำหนดบุคคลากรไว้ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาวิเคราะห์

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

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนที่เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และความมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ 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 อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ 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
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	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 วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

ฉะนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาร้า ได้ทำการวิเคราะห์จากอำนาจหน้าที่ ภาระงาน ภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม ปริมาณงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาร้า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล จึงได้วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายก องค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็นงานด้านต่างๆ ดังนี้

งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานสารบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล
- การพิมพ์หนังสือราชการต่าง ๆ
- ร่างโต้ตอบหนังสือราชการและรายงานต่าง ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้เป็นไป ด้วยความเรียบร้อย และติดตามเรื่องมิให้เกิดความล่าช้าสูญหาย
- รับส่งหนังสือของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- จัดทำคำสั่งและประกาศของงานธุรการ
- จัดส่งหนังสือที่ลงทะเบียนรับหนังสือภายนอก เอกสารไปแจกจ่ายตามส่วนที่เกี่ยวข้อง ที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมาย
- รับผิดชอบการจัดห้องประชุมต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และให้การต้อนรับ แก่ผู้มาทัศนศึกษาดูงาน จัดเลี้ยงรับรอง จัดเลี้ยงนอกสถานที่ใน กิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ควบคุมดูแลทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในความรับผิดชอบของงานธุรการ
- ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
- ดูแลและควบคุมบัญชีรับ - จ่ายวัสดุงานบ้านงานครัวของสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

งานกิจการสภา มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานการจัดประชุมสภาท้องถิ่น
- ทำหน้าที่ถอดเทป พิมพ์ สำเนา รายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การประชุมคณะผู้บริหารท้องถิ่น และการประชุมอื่น ๆ
- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม วาระการประชุม
- งานจัดเตรียมเอกสารประกอบการประชุม

- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาท้องถิ่น
- งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- งานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- งานดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร ขอความเห็นชอบ การประเมิน การออกคำสั่ง การจัดทำสัญญาจ้าง
- งานบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ
- งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างฯ
- งานทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างฯ
- งานประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างฯ
- งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างฯ
- งานดำเนินการเกี่ยวกับการขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน
- งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประเภทเครื่องราชต่างๆ ของบุคลากร
- งานจัดทำทะเบียนคุมการลาพักผ่อนประจำปี และการลาอื่นๆ
- งานระบบข้อมูลบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- งานบันทึกระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ
- งานบันทึกระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
- มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ดูแลรักษาการณ์ และผู้ตรวจเวรรักษาการณ์
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน หน้าที่เกี่ยวกับ

- งานเกี่ยวกับวิเคราะห์นโยบายและแผนขององค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี/งบประมาณรายจ่าย เพิ่มเติม
- การจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบล
- การประสานงานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- งานเกี่ยวกับการโอนเงินและแก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- งานเกี่ยวกับโครงการเงินอุดหนุนต่าง ๆ
- งานประสานแผนและระบบข้อมูลเพื่อการวางแผน
- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ
- งานติดตามการดำเนินการตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
- งานรายงานผลการบริหารงบประมาณ
- งานจัดทำประชาคมโครงการที่พัฒนา
- งานการประสานงานพัฒนากับส่วนราชการอื่น ๆ
- งานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานเกี่ยวกับการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

- งานจัดทำระเบียบวาระการประชุม
- งานจัดทำรายงานการประชุม
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมต่าง ๆ เช่น ส่งเสริมสนับสนุนคัดเลือกผู้ที่ได้รับเบี้ยยังชีพ ผู้ป่วยเอดส์ คนพิการ ผู้ที่ยากจน
- งานแจกเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ คนพิการ
- งานเกี่ยวกับการจัดทำความจำเป็นพื้นฐานของครัวเรือน
- งานพัฒนาชุมชนและส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมการลงทุน
- งานเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- จัดอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน
- เป็นที่ปรึกษาในกลุ่มในการพัฒนาชุมชน
- สำรวจข้อมูลพื้นฐานของชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน ดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภทต่าง ๆ
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและติดตามผลงานพร้อมจัดทำรายงานต่าง ๆ
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานพัฒนาเจ้าหน้าที่ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- งานป้องกันอุบัติเหตุทางถนน แก่เจ้าหน้าที่ อบต. ประชาชน นอกเหนือจากให้ความรู้
- งานป้องกันอัคคีภัย
- งานป้องกันสาธารณภัย (ภัยธรรมชาติ)
- งานเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับสาธารณภัยและการป้องกันภัย

งานนิติการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานด้านนิติการและดำเนินคดี
- งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน
- งานให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารและส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับข้อกฎหมาย
- งานเกี่ยวกับการรับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียน
- งานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน
- งานเกี่ยวกับศูนย์ข้อมูลข่าวสาร
- ปฏิบัติงานเกี่ยวกับโครงการเงินกู้เศรษฐกิจชุมชน
- งานหนังสือราชการต่าง ๆ
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสำนักปลัดมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักปลัด จำนวน ๖ ตำแหน่ง โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

ประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

- ระดับความต้องการ นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๓ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๓ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน จำนวน ๓ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนสำนักปลัด

ในปัจจุบัน พบว่า

ประเภทบริหาร มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราเดิมไว้เท่าเดิม

ประเภทอำนวยการ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราเดิมไว้เท่าเดิม

ประเภทวิชาการ มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการไว้จำนวน ๓ อัตรา มีคนครองตำแหน่งครบทุกตำแหน่งซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ประเภททั่วไป มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงานไว้จำนวน ๓ อัตรา มีคนครองตำแหน่งครบทุกตำแหน่งซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของสำนักปลัด ไว้จำนวน ๗ ตำแหน่ง จำแนกดังนี้

พนักงานจ้าง

- ระดับความต้องการพนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ ตำแหน่ง
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง

พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง	
คนงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตราากำลังคนที่ว่างในปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง	
ยาม	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
แม่บ้าน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงของสำนักปลัดในปัจจุบัน พบว่าในส่วน of พนักงานจ้างทั่วไป ปัจจุบันพบว่า งานดูแลรักษาความปลอดภัย งานที่ต้องใช้แรงงาน และงานดูแลรักษาอาคารสำนักงาน เพื่อทำความสะอาดอาคารสำนักงาน และภาพลักษณ์ของสำนักงาน ดังนั้นจึงเห็นควรให้คงตำแหน่งว่างไว้ในแผนฯ ตำแหน่งยาม และตำแหน่งแม่บ้าน จนกว่าจะสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งได้ต่อไป

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- บันทึกบัญชีโดยจัดทำใบนำส่ง สมุดเงินสดรับ ใบผ่านรายการบัญชีมาตรฐาน ๑ ทะเบียนคุมเงินรายรับ ใบผ่านรายการบัญชีมาตรฐาน ๓ สมุดเงินสดจ่าย ทะเบียนคุมรายจ่ายตามงบประมาณ ใบผ่านรายการบัญชีมาตรฐาน ๒ บัญชี แยกประเภท รายงานรับ - จ่ายเงินสด กระดาษทำกาาร
- จัดทำรายงานการเงินคงเหลือประจำวัน รายงานงบการเงินประจำเดือน รายงานกิจการที่ได้กระทำแล้ว (ในรอบ ๔ เดือน) รายงานงบการเงินประจำปี
- การออกใบเสร็จรับเงินทั่วไป
- การรับเงินรายได้จากเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ และรวบรวมเงิน รายได้อื่นๆ เพื่อนำฝากธนาคาร
- จัดทำรายงานการจัดทำเช็ค
- ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานประกันสังคมของพนักงานจ้าง
- จัดทำฎีกาเบิกเงินพร้อมตรวจสอบเอกสารหลังการจ่ายเงินให้ครบถ้วนและดำเนินการเก็บเข้าแฟ้มเพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐาน
- จัดทำฎีกาเบิกเงินนอกงบประมาณต่าง ๆ
- จัดทำทะเบียนคุมฎีกาเบิกเงินตามงบประมาณและนอกงบประมาณ

- รับผิดชอบงานด้านเบิกจ่ายเงินโครงการถ่ายโอนกิจกรรมส่งเสริมบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ประกอบด้วยโครงการถ่ายโอนกิจกรรมเกี่ยวกับการให้การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพทุกประเภท
- จัดทำทะเบียนคุมใบเสร็จรับเงินต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบันและรายงานยอดการใช้จ่ายใบเสร็จรับเงินประจำปี
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย
- การรับ - ส่ง ลงทะเบียน แยกประเภทและจัดส่งหนังสือในส่วนการคลัง
- ร่างหนังสือราชการและกรอกแบบฟอร์มต่าง ๆ
- จัดทำฎีกาประจำเดือน ในการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินเพิ่ม ค่าครองชีพ และฎีกาเบิกเงินอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- จัดเก็บประวัติของผู้สูงอายุและผู้พิการในตำบล
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ และงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานจัดเก็บภาษีโรงเรียนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ และภาษีป้าย
- งานเร่งรัดเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนที่ค้างชำระ
- จัดทำรายงานการจัดเก็บภาษีโรงเรียนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ และภาษีป้าย
- จัดทำรายงานลูกหนี้ค้างค้ำของภาษีโรงเรียนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย และค่าธรรมเนียมในการบริการเก็บขยะมูลฝอยเพื่อส่งให้แก่ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
- งานจัดทำแผนที่ภาษี
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง
- การจัดทำสัญญาจ้าง สัญญาซื้อขาย ใบสั่งจ้าง ใบสั่งซื้อ บันทึกข้อตกลงจ้าง บันทึกข้อตกลงซื้อ
- จัดทำทะเบียนคุมเงินมัดจำประกันสัญญา รับเงินประกันสัญญา
- งานการควบคุมรับ - จ่ายพัสดุ
- งานเกี่ยวกับการซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ
- จัดทำรายงานพัสดุประจำเดือน และรายการพัสดुकงเหลือประจำปีให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๘ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๔๗
- การจัดซื้อน้ำมันเชื้อเพลิงรถยนต์ รถจักรยานยนต์
- การจัดซื้อวัสดุสำนักงานของทุกส่วนราชการ
- จัดซื้อครุภัณฑ์
- การดำเนินงานเกี่ยวกับซ่อมรถยนต์และจักรยานยนต์ของหน่วยงาน
- งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

จากภารกิจ หน้าทำงานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองคลังมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองคลัง จำนวน ๖ ตำแหน่ง โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

- ระดับความต้องการ นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง
 - นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - นักวิชาการคลังชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตราว่างในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๓ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน จำนวน ๓ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนของกองคลังในปัจจุบัน พบว่า

ประเภทอำนวยการ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าทีความรับผิดชอบไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราเดิมไว้เท่าเดิม

ประเภทวิชาการ มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการไว้จำนวน ๔ อัตรา แต่ในปัจจุบันยังขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติงานนักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ซึ่งมีความสำคัญและมีงานที่ค่อนข้างมากและอยู่ในระหว่างการดำเนินการสรรหา จึงเห็นควรให้คงตำแหน่งว่างไว้ในแผนฯ จนกว่าจะมีบุคคลมาดำรงตำแหน่งได้ต่อไป

ประเภททั่วไป มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญการงานไว้จำนวน ๑ อัตรา มีคนครองตำแหน่งครบทุกตำแหน่งซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองคลัง ไว้จำนวน ๒ ตำแหน่ง จำแนกดังนี้

พนักงานจ้าง

- ระดับความต้องการพนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

คนงาน

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงของกองคลังในปัจจุบัน พบว่าพนักงานจ้างมีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมกันจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในกองช่าง ออกเป็นภารกิจและงานต่างๆ ดังนี้

งานควบคุมการก่อสร้าง และงานสำรวจและออกแบบ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- จัดทำรายละเอียดโครงการต่าง ๆ ในข้อบัญญัติรายจ่ายประจำปี
- งานสำรวจและจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม
- งานออกแบบและเขียนแบบ
- กำหนดมาตรฐานคุณสมบัติของวัสดุที่ใช้ในการก่อสร้าง
- งานประมาณราคาโครงการต่าง ๆ
- งานควบคุมงานก่อสร้างและรายงานผลการก่อสร้าง
- งานตรวจสอบการก่อสร้าง
- งานการควบคุมอาคาร
- งานจัดทำแผนที่และแผนผังต่างๆ
- งานจัดเก็บและรักษา แบบแปลน แผนที่
- งานให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนด้านวิชาการแก่หน่วยงานอื่น
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

งานสาธารณูปโภค และงานควบคุมอาคาร มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานดูแลไฟฟ้าสาธารณะในตำบล
- งานดูแลระบบไฟฟ้าและประปาของตำบล ทั้ง ๒ แห่ง
- งานออกแบบและเขียนแบบงานไฟฟ้าทั่วไป
- งานประมาณราคางานไฟฟ้า
- งานสนับสนุนส่วนงานอื่น ๆ

- งานประสานงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การประปาส่วนภูมิภาค ขององค์การบริหารงานส่วนตำบลที่ดูแลรับผิดชอบ
- งานดูแลและซ่อมแซมหอกระจายข่าวในตำบล
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานพิมพ์เอกสารและหนังสือราชการต่าง ๆ
- ลงรับหนังสือและส่งหนังสือของส่วนโยธา
- ประสานงานราชการกับส่วนต่าง ๆ
- จัดเก็บ ดูแล รักษา เอกสารของส่วนโยธา
- งานแบบแปลนและแผนที่
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองช่างมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองช่าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

ประเภทอำนาจการท้องถิ่น

- ระดับความต้องการ นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) จำนวน ๓ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๓ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
นายช่างโยธาช่างชำนาญงาน จำนวน ๓ ตำแหน่ง
- อัตราว่างในปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง
นายช่างโยธา ปง/ชง จำนวน ๑ ตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนกองช่างในปัจจุบัน พบว่า

ประเภทอำนาจการ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทอำนาจการเพิ่มเติมอีก คงอัตราไว้เท่าเดิม

ประเภททั่วไป มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ไว้จำนวน ๓ อัตรา แต่ในปัจจุบันยังขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติงานนายช่างโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ซึ่งมีความสำคัญและมีงานที่ค่อนข้างมากและอยู่ในระหว่างการดำเนินการสรรหา จึงเห็นควรให้คงตำแหน่งว่างไว้ในแผนฯ จนกว่าจะมีบุคคลมาดำรงตำแหน่งได้ต่อไป

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองช่าง ไว้จำนวน ๖ ตำแหน่ง จำแนกดังนี้

พนักงานจ้าง

- ระดับความต้องการพนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ ตำแหน่ง
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง

พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	จำนวน ๓ ตำแหน่ง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๓ ตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่ว่างอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๓ ตำแหน่ง
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้	
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง	
คนงาน	จำนวน ๓ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่ว่างอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง	
คนงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงของกองช่างในปัจจุบัน พบว่าพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ปัจจุบันพบว่า จำนวนเนื้องาน กิจกรรมที่รับผิดชอบของแต่ละคนมีค่อนข้างมาก เนื่องจากมีการถ่ายโอนภารกิจด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะงานด้านสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม เช่น ถนน ทางเท้า คันดิน สะพาน ท่อระบายน้ำ งานกำจัดวัชพืช ทำให้งานบางครั้งเกิดความล่าช้า ดังนั้นจึงเห็นควรให้คงตำแหน่งว่างไว้ในแผนฯ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา ตำแหน่งคนงาน จนกว่าจะสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งได้ต่อไป

กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาบาล งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดต่อสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง น้ำบาดาล ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นดังนี้

งานป้องกันและควบคุมโรค

- งานสุขาภิบาลทั่วไป
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

งานส่งเสริมสุขภาพ และงานการแพทย์ฉุกเฉิน

- งานอนามัยชุมชน
- งานป้องกันยาเสพติด
- งานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ

งานรักษาความสะอาด และงานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- งานรักษาความสะอาด
- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย
- งานส่งเสริมและเผยแพร่

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีความต้องการอัตรา
กำลังคน สำหรับกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๒ ตำแหน่ง โดย
จำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

- ระดับความต้องการ นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกอง
สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- อัตราว่างในปัจจุบัน

นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อม) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ประเภทวิชาการ

- ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ตำแหน่งเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ ระดับ ปจ./ชจ. จำนวน ๑ อัตรา

**จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนของ
สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน พบว่า**

ประเภทอำนวยการ เนื่องจากผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ระดับต้น เป็นตำแหน่งว่าง ที่อยู่ในระหว่าง
การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง เป็นประเภทหัวหน้าส่วนราชการจำเป็นต้องคงอัตราไว้ ไม่สามารถตัดลดได้และ
ปริมาณงานมีค่อนข้างมาก จึงให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

ประเภทวิชาการ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไป
ตามโครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง และเพื่อรองรับภารกิจงาน ซึ่งมีความสำคัญและมีงานค่อนข้างมาก และเพื่อให้
เป็นไปตามโครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง จึงเห็นควรกำหนดตำแหน่งเพิ่มไว้ในแผนฯ

ประเภททั่วไป มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญการงานไว้จำนวน ๓ อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ และขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่งเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญการงาน จำนวน ๓ อัตรา เพื่อเป็นการรองรับภารกิจงานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน และเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง จึงเห็นควรกำหนดตำแหน่งเพิ่มไว้ในแผนฯ

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไว้จำนวน ๖ ตำแหน่ง จำแนกดังนี้

พนักงานจ้าง

- ระดับความต้องการพนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ ตำแหน่ง
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง
 - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง จำนวน ๓ ตำแหน่ง
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง
 - คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๔ ตำแหน่ง
 - คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน พบว่าพนักงานจ้างมีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษางานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพงานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นดังนี้

งานบริหารการศึกษามีหน้าที่เกี่ยวกับ

- แนะนำแนวการศึกษา
- การจัดบริการศึกษากับโรงเรียนในเขตตำบล
- ดูแล ส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล
- รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการต่าง ๆ เช่น กำลังคน หลักสูตรให้กับโรงเรียนในเขตตำบล
- จัดประชุมอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา
- งานข้อมูล
- งานประสานกิจกรรม
- งานส่งเสริมการศึกษา
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ดูแลและรับผิดชอบเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ
- ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามวัย
- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก
- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก
- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานติดตามและประเมินผล

งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- งานส่งเสริมกิจกรรมศาสนา
- งานส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- งานศูนย์วัฒนธรรม
- งานกีฬา
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- จัดทำกิจกรรมส่งเสริมและสร้างสรรค์เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ
- ดูแล รักษาความสะอาดห้องเรียน และบริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๕ ตำแหน่ง โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

- ระดับความต้องการ นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)
จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ประเภทผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทครู

- ระดับความต้องการครู จำนวน ๕ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง
ครู ยันดับ คศ. ๓ จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่ว่างอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง
ครู ยันดับ ครูผู้ช่วย จำนวน ๓ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในปัจจุบัน พบว่า

ประเภทอำนวยการ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทอำนวยการเพิ่มเติมอีก คงอัตราไว้เท่าเดิม

ประเภทวิชาการ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทวิชาการเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

ประเภททั่วไป มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทอำนวยการเพิ่มเติมอีก คงอัตราไว้เท่าเดิม

ประเภทผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง จึงเห็นควรกำหนดตำแหน่งเพิ่มไว้ในแผนฯ

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ไว้จำนวน ๔ ตำแหน่ง จำแนกดังนี้

พนักงานจ้าง

- ระดับความต้องการพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ตำแหน่ง
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก (หัดชยะ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่ว่างอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก (หัดชยะ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในปัจจุบันพบว่า งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานส่งเสริมกีฬา งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก เป็นงานที่ต้องมีบุคลากรอย่างเพียงพอต่อจำนวนนักเรียนในห้องเรียน ดังนั้นจึงเห็นควรให้คงตำแหน่งว่างไว้ในแผน ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (หัดชยะ) จนกว่าจะสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งได้ต่อไป

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด

ค้ำค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากถาวรเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในหน่วยตรวจสอบภายในปัจจุบัน พบว่า

ประเภทวิชาการ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทวิชาการเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา มีวิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้ค้ำค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล (รายละเอียดวิเคราะห์ตำแหน่งตามเอกสารแนบท้าย ภาคผนวก) ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง กรอกข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๑๒ พ.ค. ๖๖
ยาม	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๑๑ มิ.ย. ๖๕
กองคลัง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๑ มิ.ย. ๖๖
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

อ.อบต.จตุรพักตรพิมานบุรี
 รั้วเมืองจตุรพักตรพิมาน
 ถนนวิเศษ ๒๖/๖๖
 อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จ.บ. ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๒ มี.ค. ๖๗
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๓ มี.ค. ๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๓ ธ.ค. ๖๔
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๑๖ ก.ค. ๖๖
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๒๕ ธ.ค. ๕๘
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานลูกเงินการแพทย์ (ปจ./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาเฒ่า								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๓ ธ.ค. ๖๐
ครูผู้ช่วย	-	๒	๒	๒	-	-	-	รอกรมจัดสรร

นายสุวิทย์ สุวรรณบุรี
 ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 วันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (พักชะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (พักชะ)	-	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๓๐ พ.ศ. ๖๖
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๑๑ มี.ศ. ๖๕
รวม	๔๐	๕๖	๕๖	๕๖	+๓	-	-	

หมายเหตุ - ครูผู้ช่วย เปิดรอกกรมจัดสรรอัตราตำแหน่งมาให้ (การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ที่
ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว)



๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๓๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ศ.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ศ.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

การบริหารจัดการด้านคดีความกำลังเพิ่มของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ อำเภอบางปลาหมอ จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่ว่าง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราว่าง/รวม		ค่าใช้จ่ายทั้งหมด (บ.)			ค่าใช้จ่ายรวม (บ.)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บ.)	เงินประจำตัว (บ.)	จำนวน	เงินเดือน	จำนวน	เงินเดือน	จำนวน	เงินเดือน			

ศาลากลาง, ให้ระบุถึงคุณลักษณะตำแหน่งและจำนวนผู้ทรงอำนาจเข้าไปในแบบอัตราจ้าง เมื่อไม่เช่นนั้นถือว่ามีความเป็นกลางในการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

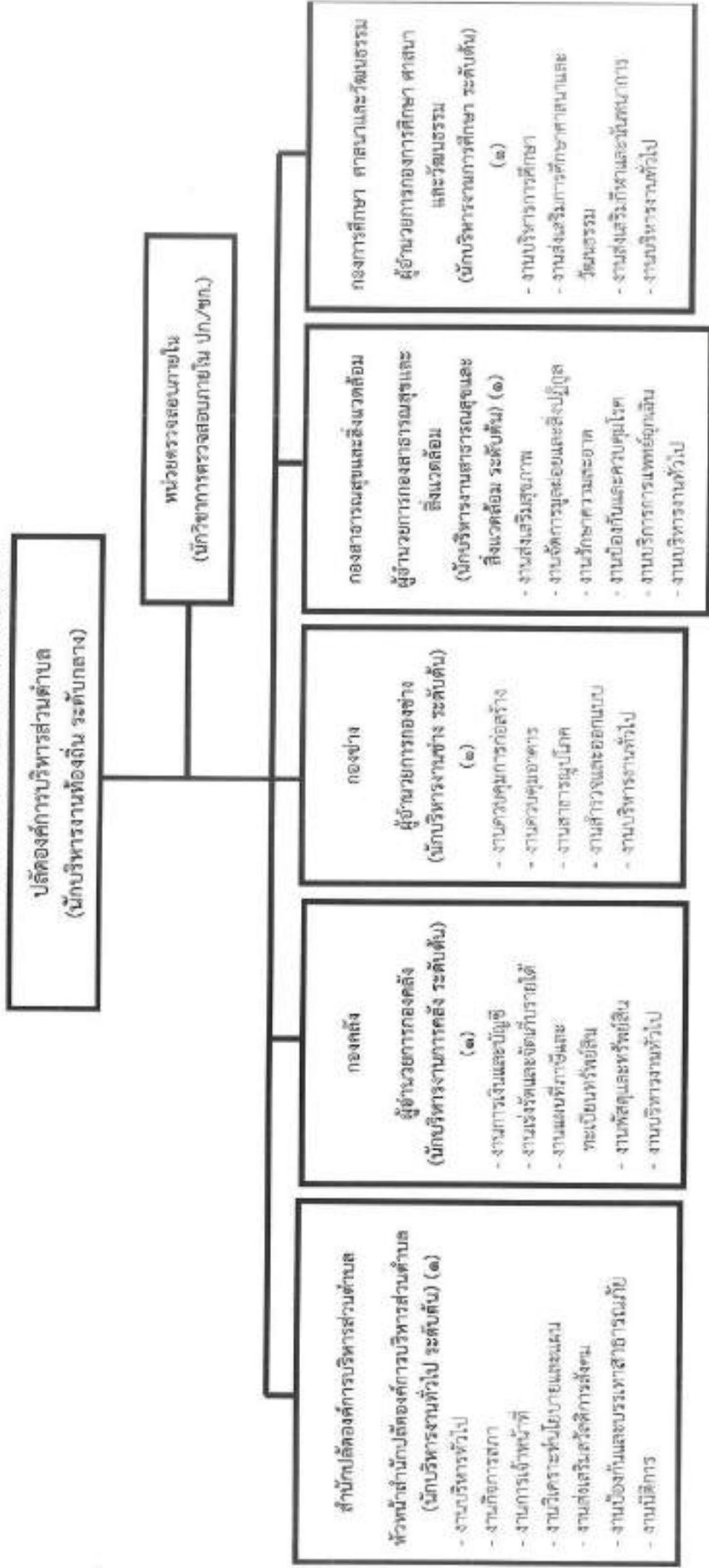
ข้าราชการครู อนุมัติราชการการศึกษาที่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (ยกเว้นตำแหน่งพิเศษ โดยโรงเรียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นโรงเรียน
 คำจ้าง ค่าตอบแทน ส่วนหนึ่งมีลักษณะเป็นการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓.๕๖) ๕๓๗ คนทั้งที่ ๕ มีกำหนด ๒๕๖๒ เมื่อ การกำหนดอัตราที่ตำแหน่งของข้าราชการครูพนักงานครู
 ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีจ้างประจำเป็นเงินเดือน คำจ้าง ค่าตอบแทนให้ในบุคลากร
 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานประมาณ ให้มีเงินค่าตอบแทนเป็นการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
 บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ ดังนี้

- ให้เงินอุดหนุนในส่วนราชการ (ส่วนที่ ๑๑๖ หรือในส่วนราชการที่เกี่ยวข้องอย่างอื่น) ในลักษณะการขอส่วนให้อื่นนั้น
- ให้อุดหนุนเงินเดือน (๑) ต่อผู้มีจำนวนรวมกันที่ให้อุดหนุนหรือเงินที่มอบอุดหนุนหรือเงินที่มอบอุดหนุนในส่วนราชการ
- ให้อุดหนุนเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต่อผู้มีจำนวนรวมกันที่ให้อุดหนุนหรือเงินประจำตำแหน่งหรือผู้มีเงินอุดหนุนตำแหน่งที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

นายอำเภอ
 นายอำเภอ
 นายอำเภอ
 นายอำเภอ

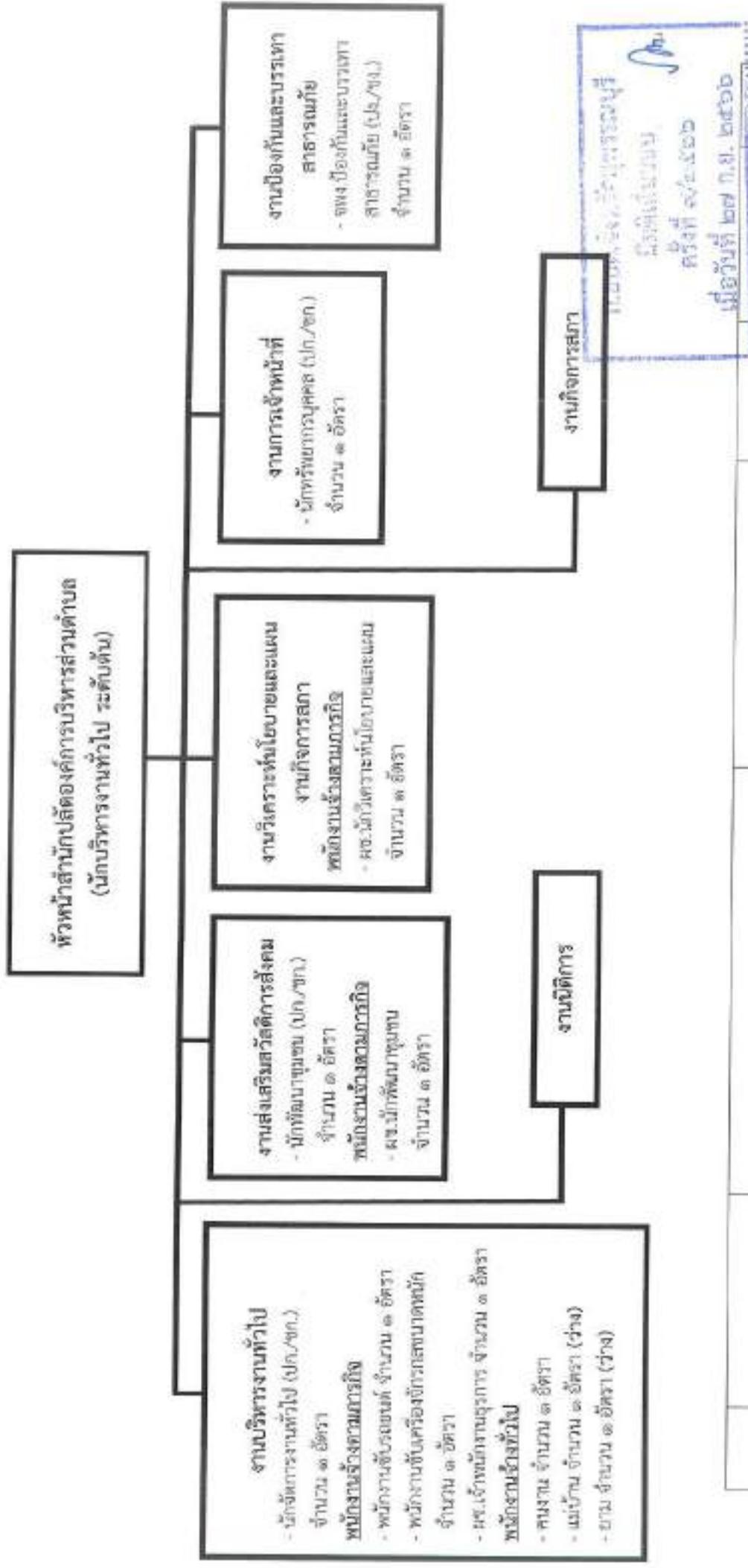
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ



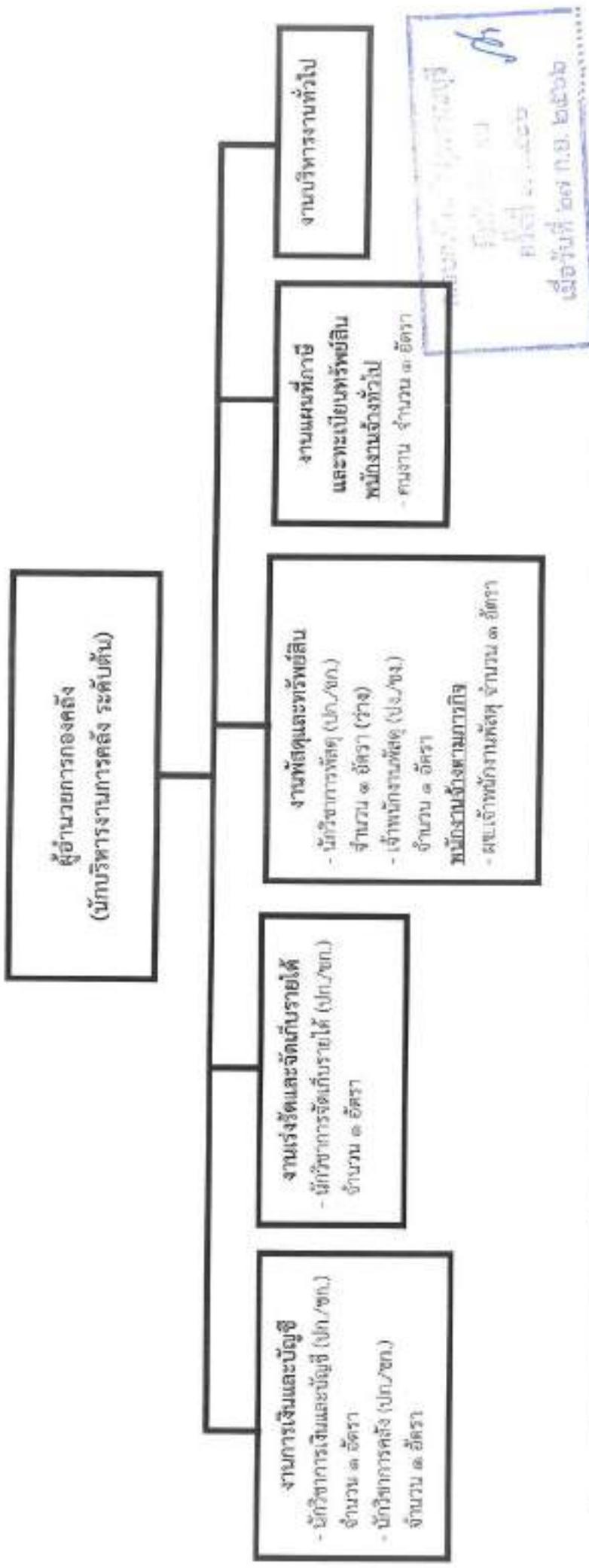
1. นายอำเภอ
 2. นายอำเภอ
 3. นายอำเภอ
 4. นายอำเภอ
 5. นายอำเภอ

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการร้องเรียน			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๓	-	-	-	-	๓	-	๓	-	-	-	๕	๓	๓๓

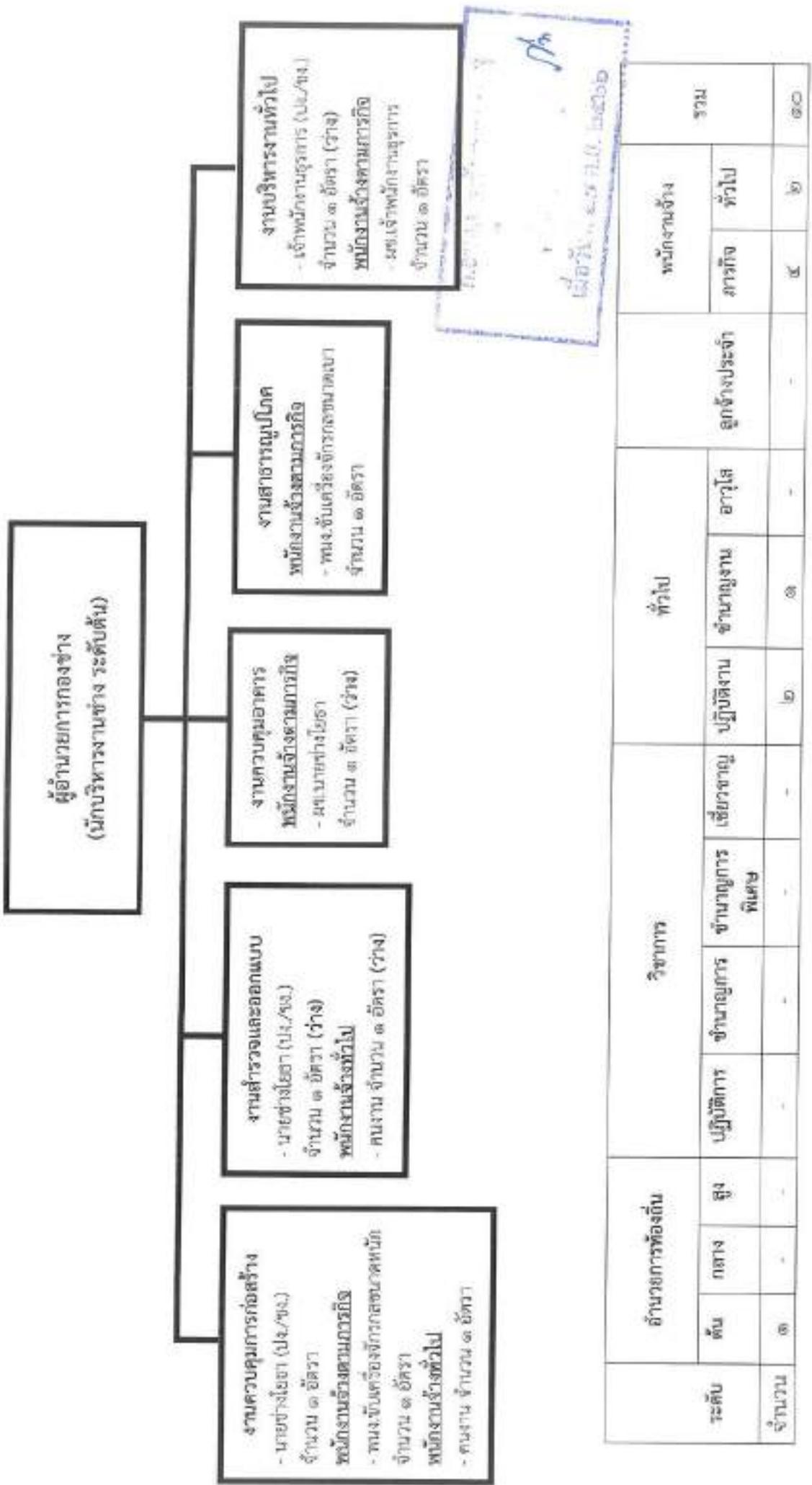
โครงสร้างองค์กร



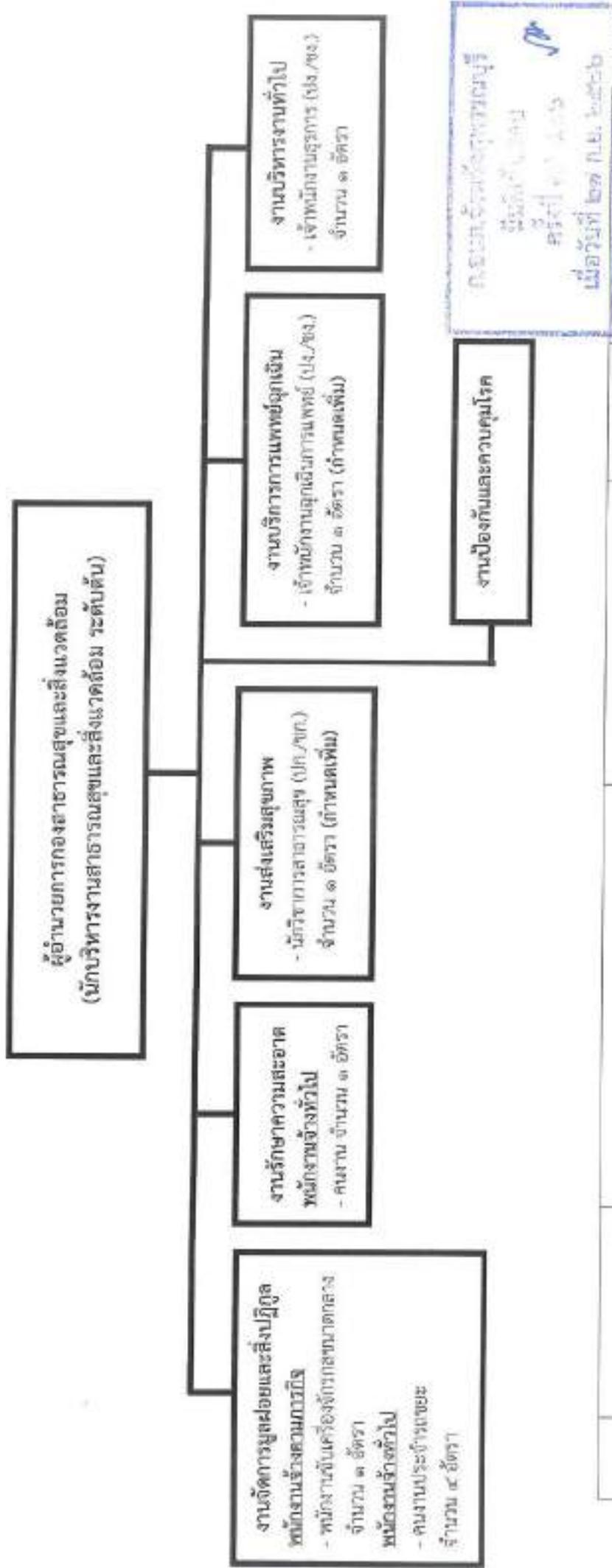
อนุมัติ
 วันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖
 ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖
 ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ระดับ	ชำนาญการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจการ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๓	-	-	-	๑	-	-	๑	๓	๔

โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

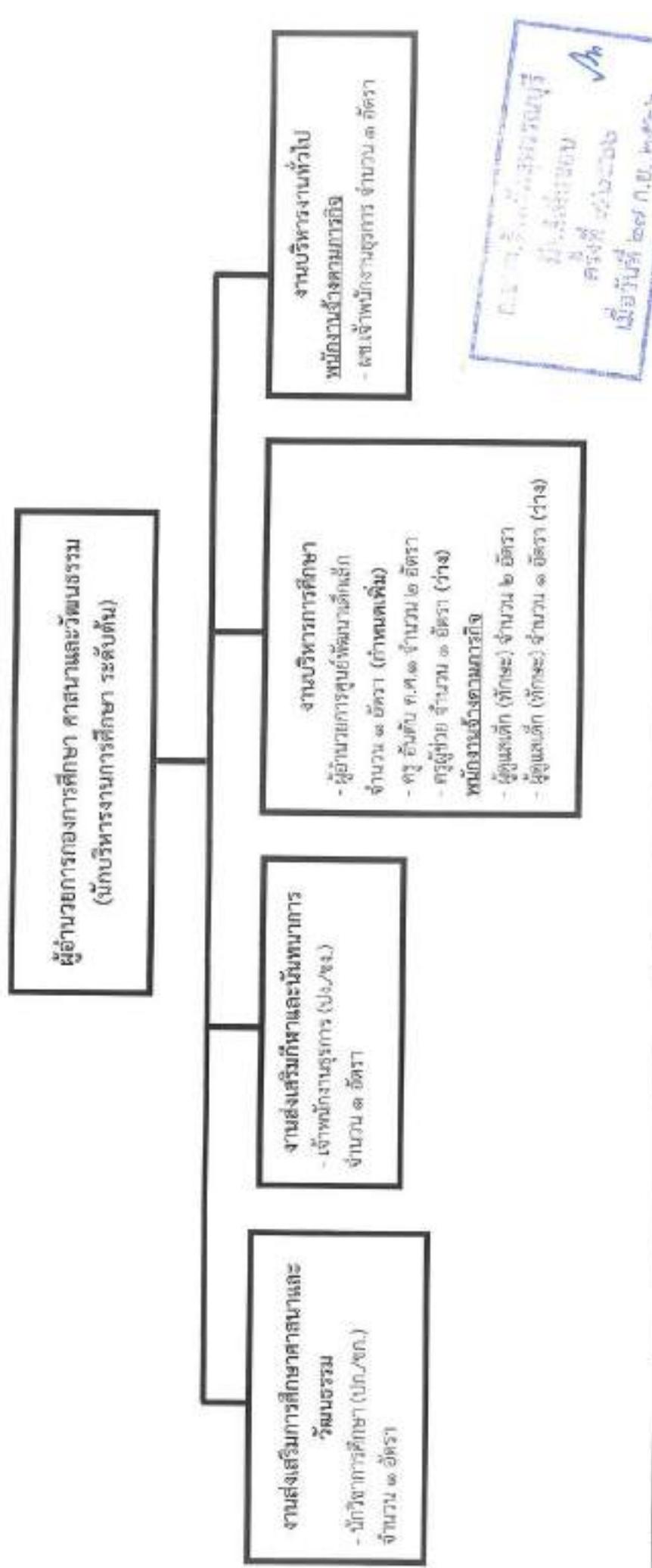


ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน
วันที่ ๒๕/๑๑/๖๕
ครุฑที่ ๓๓๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ระดับ	จำนวนการร้องเรียน			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	-	-	๓	๓	-	-	๓	๕	๑๐

หมายเหตุ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

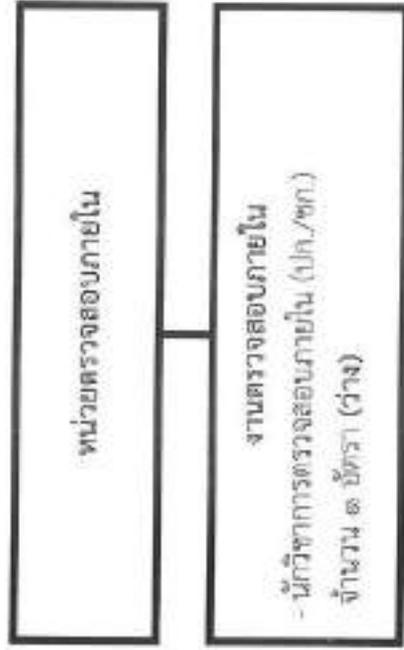
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ผ.อ.ก.อ.อ.ศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 ผู้บังคับบัญชา
 ครรช.ที่ ๖๖๖๖๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ระดับ	จำนวนการจ้างกัน		วิชาการ			ทั่วไป		ครู			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติงาน	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญพิเศษ	อาวุโส	เอก.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ไม่มีวิทยฐานะ	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๓	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๒	๔	-	๓๑

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการฟ้องต้น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓

ศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ ทรัพย์ทวีสิน
อธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
เพื่อรับที่ ๒๕๗ ก.บ. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ครอบครัวรายได้ (บาท)			ครอบครัวรายได้ (บาท)			เงินสะสม		เงินสะสม	เงินสะสม
			สามี	ภรรยา	บุตร	สามี	ภรรยา	บุตร	เงินสะสม	เงินสะสม		
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๓	น.ส.สุวิมลพร ใจดี	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	คนงาน	คนงาน	คนงาน	๑๐๗,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๕)	-	๑๐๗,๐๐๐	๑๐๗,๐๐๐
๑๓	-	-	-	แม่บ้าน	-	แม่บ้าน	แม่บ้าน	แม่บ้าน	๑๐๗,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๕)	-	๑๐๗,๐๐๐	๑๐๗,๐๐๐
๑๔	-	-	-	พี่เลี้ยง	-	พี่เลี้ยง	พี่เลี้ยง	พี่เลี้ยง	๑๐๗,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๕)	-	๑๐๗,๐๐๐	๑๐๗,๐๐๐
อาสาสมัคร (๑๗)												
พนักงานประจำ												
๑๕	น.ส.ปิ่น ใส	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	๒๓,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๑.๕)	ผู้ชำนาญการพิเศษ (นักวิชาการกลาง)	๒๓,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๑.๕)	ผู้ชำนาญการพิเศษ (นักวิชาการกลาง)	ผู้ชำนาญการพิเศษ (นักวิชาการกลาง)	ผู้ชำนาญการพิเศษ (นักวิชาการกลาง)	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)
๑๖	น.ส.วิไลพร พงษ์	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	๒๓,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๑.๕)	นักวิชาการพิเศษ	๒๓,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๑.๕)	นักวิชาการพิเศษ	นักวิชาการพิเศษ	นักวิชาการพิเศษ	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)
๑๗	น.ส.สิริมา สอนดี	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	๒๓,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๑.๕)	นักวิชาการพิเศษ	๒๓,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๑.๕)	นักวิชาการพิเศษ	นักวิชาการพิเศษ	นักวิชาการพิเศษ	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)
๑๘	น.ส.ณัฏฐา โฉมงาม	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	๒๓,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๑.๕)	นักวิชาการพิเศษ	๒๓,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๑.๕)	นักวิชาการพิเศษ	นักวิชาการพิเศษ	นักวิชาการพิเศษ	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)
๑๙	-	-	-	นักวิชาการพิเศษ	-	นักวิชาการพิเศษ	นักวิชาการพิเศษ	นักวิชาการพิเศษ	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)	-	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)
๒๐	น.ส.สุภาวดี อามพร	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	๒๓,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๑.๕)	นักวิชาการพิเศษ	๒๓,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๑.๕)	นักวิชาการพิเศษ	นักวิชาการพิเศษ	นักวิชาการพิเศษ	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)
พนักงานประจำมหาวิทยาลัย												
๒๑	น.ส.สุภาวดี อามพร	ปริญญาตรี	-	ผู้ชำนาญการพิเศษ	-	ผู้ชำนาญการพิเศษ	ผู้ชำนาญการพิเศษ	ผู้ชำนาญการพิเศษ	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)	๑๗๖,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๖)
พนักงานประจำอื่น												
๒๒	น.ส.นงนารถ นีละอัม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	คนงาน	คนงาน	คนงาน	๑๐๗,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๕)	-	๑๐๗,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๕)	๑๐๗,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๕)

Abh

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	กรอบปีแรก (ปี ๖๖)			กรอบปีถัดไป (ปี ๖๗)			กรอบปีสามปี		รวม	หมายเหตุ
			เงินเดือนประจำ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่น	เงินเดือนประจำ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่น	เงินเดือนประจำ	เงินประจำตำแหน่ง		
พนักงานส่วนกลาง												
๑๓๓	-	-	๖๑,๖๐๐ (๖๑,๖๐๐)	ผู้ต้นสายกรมการงานสุภาพ (นักบริหารงานบริหารงานสุภาพ)	ดี	๖๑,๖๐๐ (๖๑,๖๐๐)	ผู้ต้นสายกรมการงานสุภาพ (นักบริหารงานบริหารงานสุภาพ)	ดี	๖๑,๖๐๐ (๖๑,๖๐๐)	-	๖๑,๖๐๐ (๖๑,๖๐๐)	ว่าง
๑๓๔	-	-	๖๑,๖๐๐ (๖๑,๖๐๐)	นักบริหารงานบริหารงานสุภาพ	ป.๒/๓	๖๑,๖๐๐ (๖๑,๖๐๐)	นักบริหารงานบริหารงานสุภาพ	ป.๒/๓	๖๑,๖๐๐ (๖๑,๖๐๐)	-	๖๑,๖๐๐ (๖๑,๖๐๐)	ว่าง
๑๓๕	-	-	๖๑,๖๐๐ (๖๑,๖๐๐)	เจ้าพนักงานบริหารงานคดี	ป.๒/๓	๖๑,๖๐๐ (๖๑,๖๐๐)	เจ้าพนักงานบริหารงานคดี	ป.๒/๓	๖๑,๖๐๐ (๖๑,๖๐๐)	-	๖๑,๖๐๐ (๖๑,๖๐๐)	ว่าง
๑๓๖	นายสุวิทย์ คำสิงห์	ประธานคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัคร	๖๑,๖๐๐ (๖๑,๖๐๐)	เจ้าพนักงานบริหารงานคดี	ป.๒	๖๑,๖๐๐ (๖๑,๖๐๐)	เจ้าพนักงานบริหารงานคดี	ป.๒	๖๑,๖๐๐ (๖๑,๖๐๐)	-	๖๑,๖๐๐ (๖๑,๖๐๐)	ว่าง
พนักงานส่วนท้องถิ่น												
๑๓๗	นายสุวิทย์ คำสิงห์	ประธานคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัคร	-	พนักงานบริหารงานคดี	-	-	พนักงานบริหารงานคดี	-	-	-	-	ว่าง
พนักงานส่วนตำบล												
๑๓๘	นายสุวิทย์ คำสิงห์	ประธานคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัคร	-	พนักงานบริหารงานคดี	-	-	พนักงานบริหารงานคดี	-	-	-	-	ว่าง
๑๓๙	นายสุวิทย์ คำสิงห์	ประธานคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัคร	-	พนักงานบริหารงานคดี	-	-	พนักงานบริหารงานคดี	-	-	-	-	ว่าง
๑๔๐	นายสุวิทย์ คำสิงห์	ประธานคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัคร	-	พนักงานบริหารงานคดี	-	-	พนักงานบริหารงานคดี	-	-	-	-	ว่าง
๑๔๑	นายสุวิทย์ คำสิงห์	ประธานคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัคร	-	พนักงานบริหารงานคดี	-	-	พนักงานบริหารงานคดี	-	-	-	-	ว่าง
๑๔๒	นายสุวิทย์ คำสิงห์	ประธานคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัคร	-	พนักงานบริหารงานคดี	-	-	พนักงานบริหารงานคดี	-	-	-	-	ว่าง
๑๔๓	นายสุวิทย์ คำสิงห์	ประธานคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัคร	-	พนักงานบริหารงานคดี	-	-	พนักงานบริหารงานคดี	-	-	-	-	ว่าง

นายสุวิทย์ คำสิงห์
 ประธานคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัคร
 วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๗

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คุณสมบัติทางสังคม (ปี)			คุณสมบัติทางสังคม (ปี)			เงินเดือน	เงินประจำตัว		เงินบำเหน็จ/เงินบำนาญ	หมายเหตุ
			เลขประจำตัว	สัญชาติ	ศาสนา	เลขประจำตัว	สัญชาติ	ศาสนา		เงินประจำตัว	เงินบำเหน็จ/เงินบำนาญ		
พนักงานบริหาร, ควบคุมและวิศวกร (๑๖) พนักงานส่วนกลาง													
๓๑	น.ส.ศานดา วิเศษใจไพโรจน์	ปริญญาโท สาขาพัฒนาระบบสารสนเทศ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒๕๓๓-๐๖-๒๕๓๕	ไทย	พุทธ	๒๕-๐๖-๒๕๓๕	ไทย	พุทธ	๕๒๒,๒๕๐๐ (๒๕,๕๐๐*๒๐)	-	๕๒๒,๒๕๐๐	๕๒๒,๒๕๐๐	
๓๒	น.ส.พัชร์นภี บุญเลิศ	ปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	๒๕๓๓-๐๖-๒๕๓๕	ไทย	พุทธ	๒๕-๐๖-๒๕๓๕	ไทย	พุทธ	๕๒๒,๕๐๐ (๒๕,๕๐๐*๒๐)	-	๕๒๒,๕๐๐	๕๒๒,๕๐๐	
๓๓	น.ส.ณิชา อธิมุตินันท์	ปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ (สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ)	๒๕๓๓-๐๖-๒๕๓๕	ไทย	พุทธ	๒๕-๐๖-๒๕๓๕	ไทย	พุทธ	๕๒๒,๕๐๐ (๒๕,๕๐๐*๒๐)	-	๕๒๒,๕๐๐	๕๒๒,๕๐๐	
พนักงานช่างเทคนิค													
๓๔	น.ส.สิริอรุณี อธิมุตินันท์	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	๕๒๒,๕๐๐ (๒๕,๕๐๐*๒๐)	-	๕๒๒,๕๐๐	๕๒๒,๕๐๐	
ผู้รับผิดชอบงานโครงการบริหารงานส่วนกลาง													
๓๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(โครงการพิเศษ)
๓๖	น.ส.ศิริจันทร์ สุทธิรักษ์	ปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒๕๓๓-๐๖-๒๕๓๕	ไทย	พุทธ	๒๕-๐๖-๒๕๓๕	ไทย	พุทธ	๕๒๒,๕๐๐ (๒๕,๕๐๐*๒๐)	-	๕๒๒,๕๐๐	๕๒๒,๕๐๐	
๓๗	น.ส.สุภาวดี ไชยทอง	ปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒๕๓๓-๐๖-๒๕๓๕	ไทย	พุทธ	๒๕-๐๖-๒๕๓๕	ไทย	พุทธ	๕๒๒,๕๐๐ (๒๕,๕๐๐*๒๐)	-	๕๒๒,๕๐๐	๕๒๒,๕๐๐	
๓๘	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินเดือน
๓๙	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(โครงการพิเศษ)
๔๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(โครงการพิเศษ)
พนักงานช่างเทคนิค													
๔๑	น.ส.กานต์ คำภีร์	ปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินเดือน
๔๒	น.ส.สิริภรณ์ อรรถ	ปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินเดือน



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาคาณาจารย์ของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนรวมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการเพื่อบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็น แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของ อบต. นับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในเรื่องกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนภารกิจและหน้าที่ใน ขณะเดียวกันการปฏิบัติหน้าที่การทำงานของแต่ละคนก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ต้องรับผิดชอบงานเพิ่ม ต้อง เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปรับตัวให้ทัน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งอาจทำให้งานล่าช้า ผิดพลาด เกิดความเสียหายได้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ จึงได้กำหนดให้มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น โครงสร้างของหน่วยงาน ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงาน สถานที่ราชการหรือ หน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานโดยเฉพาะ

๓. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน การวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ การสื่อสารที่ชัดเจน

ในการที่จะพัฒนาบุคลากรของ อบต. ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้ประสิทธิภาพ และเกิด ประโยชน์สูงสุดนั้น ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

๑. การฝึกอบรม

ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมไว้ ๒ แนวทาง ดังนี้

- การอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนและการถ่ายทอดแนวความคิดโดยมอบให้ ผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำชี้แนะ หรือใช้วิธีสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการศึกษาหาความรู้
- การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน การเข้ารับการอบรมหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานจัด เอง หรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก

๒. การศึกษาดูงาน/สัมมนา

ได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรได้มีโอกาสเยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีปฏิบัติงานของราชการ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน

นอกจากการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การถ่ายทอดความรู้

เมื่อบุคลากรของ อบต. ได้รับพัฒนาทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ แล้วนั้น นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอด แลกเปลี่ยน ให้กับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ได้รับทราบ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีองค์ประกอบหลักๆ ที่สำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๓ องค์ประกอบ

คน (People) ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งศูนย์รวมของความรู้ที่สมควรนำออกมาแบ่งปันเป็นอย่างยิ่ง โดยควรที่เป็นคนที่มีความรู้จากการปฏิบัติจริง และอยากจะมาแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยความเต็มใจ

สถานที่และบรรยากาศ (Place) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความน่าสนใจ เพราะสถานที่และบรรยากาศที่ดี มีความเหมาะสมกับกลุ่มคน จะทำให้คนเหล่านั้นได้พูดคุย บริการ วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน

สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Infrastructure) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดได้ง่ายและสะดวก รวดเร็วขึ้น

๔. การสอนงาน/ให้คำปรึกษา

การเรียนรู้เกี่ยวกับงานโดยมีผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้เล็งสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน แล้วให้ผู้รับการสอนงานลงมือปฏิบัติ มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน และเกิดความมั่นใจในการทำงาน สำหรับผู้สอนงานแล้ว การสอนงานไม่ได้หมายถึงสาระของการสอนหรือการบอกวิธีการทำงานเท่านั้น แต่หมายความรวมถึงการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ และให้โอกาสในการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้รับการสอนงานประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเป็นการทบทวนความรู้ของผู้สอนไปด้วย

๕. การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในแนวระนาบเดียวกัน

เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพของส่วนราชการ

เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น

เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการปรับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย

และจากแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ รวมถึงการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ จึงได้กำหนดเป็นแผนพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของอบต. ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานอบต. ที่ ก.อบต.กำหนด ซึ่งจะประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของอบต. จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งบุคลากรของอบต. ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อไป

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายในการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

๒.๑ กลุ่มสายงานผู้บริหารในทุกระดับ

๒.๒ กลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติในทุกระดับ รวมถึงลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๓. หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนาประกอบด้วย

๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

แบ่งเป็น ๕ วิธี ตามความเหมาะสม และความจำเป็น ได้แก่

๔.๑ การปฐมนิเทศ

๔.๒ การฝึกอบรม

๔.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๔.๔ การประชุมปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๔.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ใช้งบประมาณของ อบต. หรืองบประมาณสนับสนุนฯ

๖. การติดตามประเมินผล

ให้มีการประเมินผลผู้ได้รับการพัฒนาทั้งก่อนและหลัง การพัฒนาตามวิธีการที่หลักสูตร

กำหนด

หมายเหตุ รายละเอียดปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมึก ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมึก มีการบริหารองค์กรโดยยึดหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๗/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นกรอบบริหารจัดการ จึงได้กำหนดมาตรฐานและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมึกยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. ดำรงชีพให้เหมาะสมกับฐานะ คือ รู้จักประมาณการรายรับรายจ่าย ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่สุรุ่ยสุร่าย ยึดถือตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. มีคุณธรรม คือ มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเอื้อเฟื้อ ถูกต้อง เหมาะสมด้วยความจริงใจ
๓. ปฏิบัติตามค่านิยมสร้างสรรค์ ๕ ประการ คือ
 - กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
 - ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ
 - โปร่งใส
 - ไม่เลือกปฏิบัติ
 - มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ทั้งนี้ โดยที่พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ มีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกับหลายฝ่าย ฉะนั้นเพื่อให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประพฤติที่ดี สำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น จึงสมควรให้พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ และพนักงานจ้าง มีจรรยาบรรณไว้เป็นเครื่องประมวลความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของพนักงานส่วนตำบล อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ครุฑธา และเป็นที่ยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

๑. พนักงานส่วนตำบลพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
๒. พนักงานส่วนตำบลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
๓. พนักงานส่วนตำบลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๑. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ
๒. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ ขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
๓. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่และสูงสุด
๔. พนักงานส่วนตำบลพึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงจะปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตน

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

๑. พนักงานส่วนตำบลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย
๒. พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
๓. พนักงานส่วนตำบลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
๔. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ
๕. พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๑. พนักงานส่วนตำบลพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยา วาจาที่สุภาพอ่อนโยน หากเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อไปยังหน่วยงานหรือบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป
๒. พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนให้เป็นที่ยกย่องของบุคคลทั่วไป
๓. พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้ได้กันโดยเสนห์หาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ อำเภอบางปลาหมอ จังหวัดสุพรรณบุรี
ที่ สพ ๗๕๐๐๑/..... วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ตามมติเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ถึงฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ โดยได้ประกาศ เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ นั้น

ข้อเท็จจริง

เนื่องจาก แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนดนั้น

ข้อกฎหมาย

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับข้อ ๑๕, ๑๖, ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ สพ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๗๔๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายในเดือน กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ตามคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง กำหนดให้นายกององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- นายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
 - ปลัดค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
 - รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
 - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
 - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

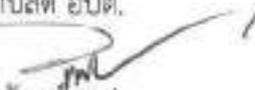
เห็นควร แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ประกอบด้วย

- นายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน
- ปลัดค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นกรรมการ
- หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

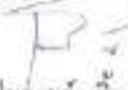
ให้ผู้ได้รับแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์ค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)


(นางสาวสุภารัตน์ ตั้งนิติกาล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางภคฉัญญา กันต์ธวาริพ)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.


(นายวิศิษฐ์ จันทรราย)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ

อนุมัติ ไม่อนุมัติ


(นายไพฑูรย์ ยิ้มประเสริฐ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ



คำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ
ที่ ๒๒๗ / ๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความใน ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองสั่งการบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ | เป็นประธาน |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากแสบคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และ ต้องการเพิ่ม อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการ สูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ใน องค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ แต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายไพฑูรย์ ยิ้มประเสริฐ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาเฒ่า



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ อำเภอบางปลาหมอ จังหวัดสุพรรณบุรี
ที่ สพ ๗๔๐๐๓/- วันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ทุกท่าน

ตามที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี ได้แจ้งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗ และองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามคำสั่งที่ ๒๒๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ แล้วนั้น

ดังนั้น จึงขอเรียนเชิญคณะกรรมการทุกท่านฯ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ เวลา ๑๑.๐๐ น เป็นต้นไป โดยพร้อมเพรียงกัน เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบและแล้วเสร็จทันตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

รับทราบ

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(นายวิศิษฐ์ จันทร์ฉาย)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(นายวณกร พรมณเฑาะดี)
ผู้อำนวยการกองช่าง

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(นางสาวพรนภา วัฒนศิริโนปกรณ์)
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ

(นายไพฑูย์ อิ่มประเสริฐ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(นายวิรัช สะอาดดี)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....กรรมการ
(นายปรีชา อัยรัตน์)
เจ้าพนักงานป้องกันรักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(ลงชื่อ).....กรรมการ/เลขานุการ
(นางภัคชัญญา กันต์ธราธิป)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(ลงชื่อ).....ผู้ช่วยเลขานุการ
(นางสาวสุภารัตน์ ตั้งนิติกาล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วัน ศุกร์ ที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ อำเภอบางปลาหมอ จังหวัดสุพรรณบุรี

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๑ การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๓.๒ การวิเคราะห์ปริมาณงาน และการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

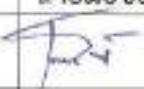
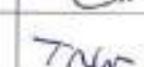
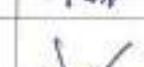
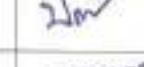
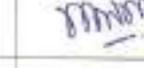
๓.๓ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๔ การจัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และ
พนักงานจ้าง

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)

รายชื่อการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วัน ศุกร์ ที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ อำเภอบางปลาหมอ จังหวัดสุพรรณบุรี

ผู้เข้าประชุม.....คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายไพฑูรย์ ยิ้มประเสริฐ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ	เป็นประธานกรรมการ 
๒.	นายวิศิษฐ์ จันทร์ฉาย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ	เป็นกรรมการ 
๓.	นายวิรัช สะอาดดี	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ 
๔.	นายรณกร พรมณิโชติ	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ 
๕.	นายปรีชา อัยรัตน์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	เป็นกรรมการ 
๖.	น.ส.พรนภา วัฒนชีวินประณี	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็นกรรมการ 
๗.	นางกัศิณญา กันต์ธรรธิป	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ/ เลขานุการ 
๘.	น.ส.สุภารัตน์ ตั้งนิติกาล	นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ 

ผู้ไม่มาประชุม.....คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วัน ศุกร์ ที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ อำเภอบางปลาหมอ จังหวัดสุพรรณบุรี

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๑๐ น.

ประธานกรรมการ เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนฯ มาครบองค์ประชุมแล้ว ผมขอเปิดการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ ตามที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี และกรมส่งเสริม
ได้แจ้งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ตามหนังสือที่ สท ๐๐๒๓.๒/ว ๕๗๙๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ และหนังสือที่
มท ๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และขอความร่วมมือให้องค์การปกครอง
ส่วนท้องถิ่นจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้แล้วเสร็จภายในเดือนกรกฎาคม เพื่อ
ประกาศให้มีผลบังคับใช้ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบล
บางปลาหมอ จึงได้มีคำสั่งที่ ๒๒๗/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน
พ.ศ.๒๕๖๖ โดยให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมาย
กำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ
ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การ
บริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายใน
ด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และจะต้องมี
การสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในส่วน
ของรายละเอียด ขอให้ทางหัวหน้าสำนักปลัดซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการจัดทำแผนฯ ได้
อธิบายและชี้แจงถึงแนวทางการจัดทำแผนฯ ดังกล่าวให้ที่ประชุมรับทราบด้วย

หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ตามคู่มือจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน
ก.จ. ก.พ.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้
แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างอยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่ง
ได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น
ข้าราชการฝ่ายโอบ ช้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุก
ประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่น และที่ตั้งจ่ายจากการได้รับ
เงินจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงกำหนดแนวทาง
ดำเนินการสำคัญ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายองค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ-สกุล และตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ออกคำสั่ง

โดยในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาม้าได้กำหนดคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้

- ๑.๑ นายองค์กรบริหารส่วนตำบลบางปลาม้า เป็นประธานกรรมการ
- ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
- ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
- ๑.๕ ผู้อำนวยการกองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นกรรมการ
- ๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นกรรมการ
- ๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ/เลขานุการ
- ๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๓ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนพัฒนาอำเภอบางปลาม้า แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่ามีในส่วนราชการมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรครวมถึงแนวทางการแก้ไขในปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนด

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานงานจ้างใน ตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ปริมาณงานที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีการปฏิบัติงานปริมาณงานด้านใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหา ความเดือดร้อนของประชาชนภายในเขตพื้นที่ และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนภายในเขตพื้นที่ โดยให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผล การดำเนินการประจำปีที่ยรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นข้อมูลเชิง ประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้ อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็น ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นๆ ต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับ เวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี คือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงาน มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๒๐๐ นาทีต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็น จำนวนเต็มได้ โดยการกำหนดงานให้พิจารณาตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓

การวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวน อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มี อยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจาก การเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังคนของอปท. นั้นกับอปท. ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามี จำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด กรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังที่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่ง นั้นอีกครั้งหนึ่ง เพื่อมิให้เกิดภาวะค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลที่สูงเกินความจำเป็น

ทั้งนี้ ก่อนกำหนดตำแหน่งใหม่ขอให้พิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังที่ว่าง หรือเกลี้ยอัตราของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เกิดความเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภทเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรา ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๒๓ ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) ดังนี้

๑) กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติม

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้ง อปท. กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่ อปท. ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน อปท. พ.ศ. ๒๕๖๓

๓) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตาม ๑) และ ๒) ให้พิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และปริมาณงานของส่วนราชการนั้น

๔) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ๑) และ ๒) ต้องเป็นประเภท ตำแหน่ง และสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว

ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๓๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม) (จำนวน ๑๐๑ สายงาน) กรณีกำหนดตำแหน่ง ในประเภท ตำแหน่ง และสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ให้ ก.อบต. จังหวัด เสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งก่อน

๔.๑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป และ ประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับขยายในระดับตำแหน่งแรกบรรจุ และเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่ กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงระดับตำแหน่งก่อน ดังนี้

-**ตำแหน่งประเภททั่วไป** ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง.) /ชำนาญงาน (ชง.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ต้องเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

-**ตำแหน่งประเภทวิชาการ** ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก.)/ชำนาญการ(ชก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ(ชพ.) และระดับเชี่ยวชาญ(ชช.) ให้เสนอขอปรับปรุง ตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

-**ตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภท วิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอเรื่องขอ ปรับปรุงระดับตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

-องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหากพิจารณาแล้วมีลักษณะงาน ภารกิจ และประสงค์จะกำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ แต่ หากมีการกำหนดจำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดของส่วนราชการ ให้ จัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง

๔.๒ ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับปรุง เป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความ เห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ไม่ให้กำหนดหรือ ปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ยกเว้นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่างให้กำหนดตำแหน่งเป็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง/ระดับต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหาร ส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

๔.๓ กรณีถูกจ้างประจำ ที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๔ กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่มีลักษณะหน้าที่ความ รับผิดชอบเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้ สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) อาจมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความ รับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวได้ โดยไม่จำเป็นต้อง มีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนั้นก่อนได้ เพื่อเป็นการ ประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เช่น กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตาม ภารกิจในตำแหน่งผู้ช่วยแพทย์แผนไทยได้ แม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นไม่มี กรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งแพทย์แผนไทย แต่การที่ จะกำหนดพนักงานจ้างเพิ่มเติมใหม่ได้จะต้องมีจำนวนและอัตราค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครบตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง ส่วน หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ก่อน ทั้งนี้ ห้ามมีการปรับหรือ เคลียอัตราค่าจ้างของพนักงานจ้าง โดยการกำหนดตำแหน่งอยู่ในสำนัก กอง หรือส่วน ราชการใดให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้างสามารถปรับเคลื่อนย้ายตำแหน่งได้ เฉพาะมีการปรับปรุงหรือกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ภายหลังที่ ก.จังหวัด ได้ เห็นชอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี แล้ว

๔.๕ ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน

และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่ง ทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยรับงบประมาณแทน เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณ ระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายงานว่า "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว" สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้เว้นว่างไว้ เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งแล้ว ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

กรณีที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใด เมื่อคำนวณจำนวนอัตราข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ประกอบกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลและประสงค์จะใช้งบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสิทธิสวัสดิการให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่ง ตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นต้องนำงบประมาณดังกล่าวมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖

โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๕.๑ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๔.๕.๒ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

๔.๕.๓ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาลักษณะพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๔.๕.๔ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๕.๕ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล แลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๔.๕.๖ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๔

๕) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีทีหนึ่ง (๒๕๖๗) ปีที่สอง (๒๕๖๘) และปีทีสาม (๒๕๖๙) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดโดยพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตามหลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น เพราะหากขอกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้นในการเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนสายงานได้

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยวิธีการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่าสำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี้ยตำแหน่ง

๖.การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. คำวนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๔.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๒) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ชื่อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔-๕)

๗. ประมวลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อให้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมวลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๗.๑ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ นั้น ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) จึงต้องใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

๗.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่างๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๗.๓ การประมาณการเงินเดือน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่มีผู้ครองตำแหน่ง อยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับกรณี ตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณโดยการประมาณการในอัตราเงินขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินขั้นสูงของระดับ ตำแหน่งเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก. อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มี.ค. ๒๕๕๙

๗.๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่น ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราเงินขั้นต่ำกับอัตราเงินขั้นสูงของประเภทและระดับ ตำแหน่งนั้นรวมกันหารสอง และคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตาม

ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ ม.ค. ๒๕๕๙ สำหรับการคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่งให้ใช้อัตราเงินประจำตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๓ ชั้น ของอัตราเงินเดือน

๗.๓.๓ เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการ ให้คำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้น หรือตำแหน่งว่าง คูณด้วย ๑๒ เดือน

๗.๓.๔ ตำแหน่งข้าราชการครู หรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑) ตำแหน่งข้าราชการครู หรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ รวมกันการสอง และคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้าย พรบ.เงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่องการปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๒ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ รวมกันการสอง และคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้าย พรบ.เงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่องการปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

สำหรับเงินค่าตอบแทนวิทยฐานะให้คุณด้วย ๑๒ เดือน ตามบัญชีอัตราเงินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ตำแหน่งข้าราชการครู หรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทน

๗.๔ การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำให้คำนวณโดยใช้อัตราค่าจ้างของผู้ครองตำแหน่งนั้นคุณด้วย ๑๒ เดือน โดยให้ใช้บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ และกลุ่มที่ ๓) แบบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของ อบท.ได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) และให้ได้รับอัตราค่าจ้างไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของ อบท.ได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑ ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๓ ขึ้นของอัตราค่าจ้าง

๗.๕ กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินค่าตอบแทนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคุณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้อัตราเงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับ ปวส หรือตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคลให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับปริญญาตรี เป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย โดยการคำนวณอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง แบบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) และหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน

๗.๖ ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ พ.บ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรร หรือกรณีองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนก่อนได้รับการจัดสรรจาก สำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้นำเงินส่วนที่จ่ายนั้นมา คำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๗.๗ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเต็มขั้นสูง ตามประกาศฯ และระเบียบที่กำหนดแล้ว ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเต็ม ขั้นสูง โดยให้ประมาณการเฉพาะปีแรกเพื่อนำมาคิดประมาณการเป็นค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคล

๗.๘ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของยอด รวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในแต่ละปี

๗.๙ เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นต้องตั้งงบประมาณตามประมาณการไว้ด้วย

๘. เงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจาก เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจาก เงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงิน ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือน

๔) ประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และ เงื่อนไขอัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งแห่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวก เพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับ การประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาอนุบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ใน ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลด้วย

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นการรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

ทั้งนี้ ในทวิงระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น กรณีการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในสายงาน ผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารที่ว่าง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อย่างเคร่งครัด กรณีการระงับการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานผู้บริหารสถานศึกษา) ที่ว่างนั้น ขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑/๒๐๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่อง การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีไม่สรรหาตำแหน่งสายงานนักบริหารที่ว่าง สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) และพนักงานจ้าง ที่เป็นตำแหน่งว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี หรือครบรอบ ๑ ปี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสมทุกสิ้นปีงบประมาณ โดยอาจพิจารณา ยุบเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าวไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า โดยให้ตรวจสอบจากระบบ LHR และเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพิจารณาขอยุบเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่ง ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการต่อไป ยกเว้น ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาหรือขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้อคงไว้เหมือนเดิม โดยพิจารณาขอยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จะต้องคำนึงถึงอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วย สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างไม่สามารถปรับเกลี้ยได้

เมื่อใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตราค่าจ้าง ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในรอบถัดไป (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เป็นการล่วงหน้า เพื่อให้แผนอัตราค่าจ้างมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ได้ทันภายใน ๓ ตุลาคม ๒๕๖๙

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

๓) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๙ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ (เพิ่มเติม)

๔) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๑๒๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่องแจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ อบต.

๕) หนังสือสำนักงาน ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๕ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ประกาศ ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔

๖) หนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่องประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕

๗) หนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่องประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖

๘) ประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๙) ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๐) หนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๗๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ชักข้อมแนวทางการปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

๑๒) หนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๔.๒/๑๐๗๓ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง ทาหรือการปรับปรุงหรือการขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นระดับกลาง

กรณีมี ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดระดับตำแหน่ง หรือกรณีอื่นใดที่มีผลกระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หาก ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้ถือปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหนังสือสั่งการดังกล่าวได้

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์กำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เช่น การกำหนดส่วนราชการระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงานเพิ่มเติม การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการปรับปรุงส่วนราชการระดับกลางเป็นระดับสูง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลและเอกสารเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงาน การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการปรับปรุงส่วนราชการระดับกลางเป็นสำนักระดับสูง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด เพื่อเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ประกอบการพิจารณาด้วย และมีให้เสนอในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องดังกล่าวภายหลังจากที่ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ที่คำนวณปริมาณงาน คุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

๑๒.๑ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๕/ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักข้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๑๒.๒ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท และ ก.อบต. ที่ นท ๐๘๐๘๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ แก้ไขถึง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑๒.๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการดังนี้

๑๒.๓.๑ ตำแหน่งและคุณสมบัติสำหรับการจ้างพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

ประเภทพนักงานจ้าง	ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	คุณสมบัติสำหรับการจ้าง	ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา
๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีคุณวุฒิ	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย ดังนี้ ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ๑. มีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่อในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางการศึกษา ศึกษาศาสตร์ เฉพาะสาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษา หรือการศึกษาปฐมวัย หรือคุณวุฒิต่อที่ ก.จ.ก.ท. หรือ ก.อบต.กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ ๒. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ครุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยใช้ทักษะเฉพาะของบุคคล ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี และทักษะของบุคคลดังกล่าวจะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะในงานนั้นๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติหรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑๒.๓.๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัดแล้วแต่กรณี เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี

กรณีแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี อยู่ระหว่างประกาศใช้บังคับ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเหตุผลความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอเรื่องขอความเห็นชอบต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยระบุว่า เป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ครั้งที่เท่าใดให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่...

ทั้งนี้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จะต้องไม่กำหนดกรอบหรือวงรอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี หรือการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี

๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ตัวนที่สุด ที่ มท ๐๔๐๔.๗/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราที่กฎหมายกำหนด เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา พิจารณาให้เห็นชอบและขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แนะนำ ติดตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้ แนวทางการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ คำนึงถึงและคงอัตราตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี และให้เป็นไปตามอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางการปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วย

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๓๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๓

ประธานกรรมการ กรรมการท่านใดมีข้อสงสัยกับแนวทางการจัดทำแผนที่หัวหน้าสำนักปลัดได้ชี้แจงหรือไม่ หากไม่มีจะขอมติที่ประชุมรับทราบนะครับ

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประธานกรรมการ ๓.๑ การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งสัมภาระและสินค้าการจราจร

(๔) การสาธารณูปโภค

(๕) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการ

ควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงรักษาสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ

สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และการประสานการจัดทำ

แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการ

เองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและดูแลระบายน้ำบาดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของแต่ละส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

มติที่ประชุม

รับทราบ

ประธานกรรมการ

๓.๒ การวิเคราะห์ปริมาณงานและการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

ตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ในปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ในปัจจุบันมีส่วนราชการทั้งหมด ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานกิจการสภา
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานนิติการ

๒. กองคลัง

- งานการเงินและบัญชี
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานบริหารงานทั่วไป

๓. กองช่าง

- งานควบคุมการก่อสร้าง
- งานควบคุมอาคาร
- งานสาธารณูปโภค
- งานสำรวจและออกแบบ
- งานบริหารงานทั่วไป

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานรักษาความสะอาด
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน
- งานบริหารงานทั่วไป

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานบริหารงานทั่วไป

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

- งานตรวจสอบภายใน

ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งต่างๆ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อันจะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน สำหรับรายละเอียดการกำหนดตำแหน่งในแผน ขอให้แต่ละส่วนราชการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่างๆ

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ในการกำหนดตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการ ได้มีการพิจารณาจากรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ และภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีแล้วปรากฏว่าค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นนั้นยังไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของรายได้ และเพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์สูงสุด ได้ทำการวิเคราะห์จากอำนาจหน้าที่ ภาระงาน ภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม ปริมาณงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณ จึงได้ให้แต่ละส่วนราชการได้วิเคราะห์กันมาแล้ว นั้น

เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

จากภารกิจ หน้าที่งาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ มีความต้องการอัตรากำลังคน ประเภทบริหารท้องถิ่น

- ระดับความต้องการ นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ ตำแหน่ง

อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ อัตรากำลัง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองสำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นงานด้านต่างๆ ดังนี้

งานบริหารงานทั่วไป

งานกิจการสภา

งานการเจ้าหน้าที่

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

งานนิติการ

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสำนักปลัด อบต. มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักปลัด อบต. จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา คือ

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา คือ

พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก จำนวน ๑ อัตรา

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๓ อัตรา
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๓ อัตรา
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๓ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
ยาม (ปัจจุบันเป็นอัตราว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
แม่บ้าน (ปัจจุบันเป็นอัตราว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ประเภท อำนวยการ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป และพนักงานจ้าง มีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คงอัตราไว้เท่าเดิม

ผอ.กองคลัง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา ทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- งานการเงินและบัญชี
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานบริหารงานทั่วไป

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองคลังมีความต้องการ อัตรากำลังคน สำหรับกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองคลัง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

บริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	จำนวน ๑ อัตรา
--	---------------

ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา คือ

นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
นักวิชาการคลังชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (ปัจจุบันเป็นอัตราว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

คนงาน

จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบกรอบอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล ประเภท
อำนวยการ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป และพนักงานจ้าง มีจำนวนเพียงพอและ
เหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คงอัตราไว้เท่าเดิม

ผอ.กองช่าง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ
งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ
งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร
สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร
งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคาร
ตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้าง
และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม
ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งาน
เกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุน
การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมกันจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์
อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้าน
วิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน
กองช่าง ออกเป็นภารกิจและงานต่างๆ ดังนี้

งานควบคุมการก่อสร้าง

งานควบคุมอาคาร

งานสาธารณูปโภค

งานสำรวจและออกแบบ

งานบริหารงานทั่วไป

**จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองช่างมีความต้องการ
อัตราค่าจ้างคน สำหรับกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองช่าง จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง
๑๐ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้**

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)

จำนวน ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา คือ

นายช่างโยธาชำนาญงาน

จำนวน ๑ อัตรา

นายช่างโยธา ปง./ชง. (ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง)

จำนวน ๑ อัตรา

เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง)

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา คือ

พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
คนงาน (ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบกรอบอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล ประเภท
อำนาจการ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป และพนักงานจ้าง มีจำนวนเพียงพอและ
เหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คงอัตราไว้เท่าเดิม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำ
แผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
และโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค
งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งาน
วิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์
ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว
งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์
สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุน
การแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย
งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการ
มูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก
สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและ
บำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนด
มาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม
การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม
งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการ
ฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการ
เฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ
อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ
ทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน
ออกเป็นดังนี้

- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน
- งานบริหารงานทั่วไป

จพง.ป้องกัน
รักษาราชการแทน
ผอ.กองสาธารณสุขฯ

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับกำหนดบุคลากรปฏิบัติงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) (ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง) จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา คือ

- ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

- ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ในตำแหน่งเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ ระดับ ปง./ขง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

พนักงานจับเครื่องจักรกลขนาดกลาง จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๔ อัตรา

คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลประเภทอำนวยการ ประเภททั่วไป และพนักงานจ้าง มีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น และเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ และหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มี.ค. ๒๕๖๖ ข้อ ๔.๓.๔ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๒ ตำแหน่ง ในประเภทวิชาการตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา และประเภททั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ ระดับ ปง./ขง. จำนวน ๑ อัตรา

ผอ.กองการศึกษา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพงานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงาน

บุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริหารข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นดังนี้

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานบริหารงานทั่วไป

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพิ่มจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๓๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ประเภทครู จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ได้แก่

ครู อันดับ ศศ. ๑ จำนวน ๒ อัตรา

ครู อันดับ ครูผู้ช่วย (ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง) จำนวน ๑ อัตรา

ครู อันดับ ครูผู้ช่วย (รอกรมจัดสรรตำแหน่ง) จำนวน ๒ อัตรา

จากการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ประเภทครู และพนักงานจ้าง มีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คงอัตราไว้เท่าเดิม

ทั้งนี้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและ

การประเมินผลการทำงานตามแผน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการ ต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบ ภายใน งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการ ปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น

งานตรวจสอบภายใน

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าหน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับกำหนดบุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยตรวจสอบ ภายใน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้
ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง) จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ประเภทวิชาการ มี จำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คงอัตราไว้เท่าเดิม

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

จากการเสนอของหัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนนั้น ทางสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมด และวิเคราะห์ ความต้องการ เพิ่ม หรือยุบเลิกตำแหน่ง เป็นไปตามที่หัวหน้าแต่ละส่วนราชการได้เสนอ มาแล้วเบื้องต้น เนื่องจากได้ทำการสอบถามหัวหน้าส่วนราชการก่อนจะมีการประชุม แผนฯ ในครั้งนี้ ถ้าหากไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ จะมีผลการวิเคราะห์การกำหนด ตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ยาม	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ (ปจ./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดการบริหารส่วนตำบลบางปลารมี								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ครูผู้ช่วย	-	๒	๒	๒	-	-	-	รอกรม จัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
รวม	๔๐	๕๖	๕๖	๕๖	+๓	-	-	

ประธานกรรมการ

จากการที่ได้ประชุมร่วมกันในการกำหนดตำแหน่งตามการวิเคราะห์ปริมาณงานที่ส่วนราชการต่างๆ ได้ทำการจัดทำมานั้น ก็ได้ข้อสรุปตามที่หัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอ คณะกรรมการท่านใดมีข้อเสนอ หรือข้อโต้แย้งเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ตามที่เสนอ

ประธานกรรมการ
ปลัด อบต.

๓.๓ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ทุกสายงาน ทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม และจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาคาณาโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ

ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการมิได้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔ .การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๓๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self -Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่นการบูรณาตนาการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ดังนั้น จึงได้กำหนดให้มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น โครงสร้างของหน่วยงานระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงาน สถานที่ราชการหรือหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ

๓. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน การวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารที่ชัดเจน

ในการที่จะพัฒนาบุคลากรของ อบต. ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

๑. การฝึกอบรม

ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมไว้ ๒ แนวทาง ดังนี้

- การอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนและการถ่ายทอดแนวความคิดโดยมอบให้ผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล หรือใช้วิธีสลับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการศึกษาหาความรู้

- การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน การเข้ารับการอบรมหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานจัดเอง หรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก

๒. การศึกษาดูงาน/สัมมนา

ได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรได้มีโอกาสเยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีปฏิบัติงานของราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน

นอกจากการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การถ่ายทอดความรู้

เมื่อบุคลากรของ อบต. ได้รับพัฒนาทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ แล้วนั้น นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอด แลกเปลี่ยน ให้กับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ได้รับทราบ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีองค์ประกอบหลักๆ ที่สำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๓ องค์ประกอบ

คน (People) ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งศูนย์รวมของความรู้ที่สมควรนำออกมาแบ่งปันเป็นอย่างยิ่ง โดยควรที่เป็นคนที่มีความรู้จากการปฏิบัติจริง และอยากจะมาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยความเต็มใจ

สถานที่และบรรยากาศ (Place) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความน่าสนใจ เพราะสถานที่และบรรยากาศที่ดี มีความเหมาะสมกับกลุ่มคน จะทำให้คนเหล่านั้นได้พูดคุยปรึกษา วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน

สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Infrastructure) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดได้ง่ายและสะดวก รวดเร็วขึ้น

๔. การสอนงาน/ให้คำปรึกษา

การเรียนรู้เกี่ยวกับงานโดยมีผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นที่เลี้ยงสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน แล้วให้ผู้รับการสอนงานลงมือปฏิบัติ มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน และเกิดความมั่นใจในการทำงาน สำหรับผู้สอนงานแล้ว การสอนงานไม่ได้หมายถึงสาระของการสอนหรือการบอกวิธีการทำงานเท่านั้น แต่หมายความรวมถึงการช่วยเหลือ ให้อำนาจ ให้อำนาจ ให้อำนาจ และให้โอกาสในการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้รับการสอนงานประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเป็นการทบทวนความรู้ของผู้สอนไปด้วย

๕. การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญ ของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสม ประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรง ตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือ การย้ายตำแหน่งในแนวระนาบเดียวกัน

ประธานกรรมการ

จากที่ปลัดเสนอมา คณะกรรมการมีความคิดเห็นอย่างไร เห็นด้วยหรือไม่

มติที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ประธานกรรมการ

๓.๔ การจัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่น ในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยับยั้งชั่งใจในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน ข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำ ผิดทางวินัย

ประธานกรรมการ

จากที่หัวหน้าสำนักปลัด อบต. เสนอมา คณะกรรมการมีความคิดเห็นอย่างไร เห็นด้วยหรือไม่

มติที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่นๆ

ประธานกรรมการ

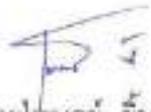
มีกรรมการท่านใดมีข้อเสนอหรือข้อชี้แนะอื่นใดจะไปที่ประชุมพิจารณาอีก หรือไม่ ถ้าไม่มีกระผมขอขอบคุณกรรมการทุกท่านที่ร่วมประชุมแผนในครั้งนี้ และขอปิด ประชุม

เลิกประชุมเวลา

๑๒.๓๐ น.

ลงชื่อ  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวสุภารัตน์ ตังนิตกาล)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางกัศิณวญา กิ่งตธาธิป)
กรรมการ/เลขานุการ

ลงชื่อ  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายโพสุสย์ ยิ้มประเสริฐ)
ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ

ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ

อำเภอบางปลาหมอ จังหวัดสุพรรณบุรี

โดยที่เป็นการสรรหาตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 มาตรา 87 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้ โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ และโดยอนุมัติของนายอำเภอบางปลาหมอ

ข้อ 1 ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ข้อ 2 ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป

ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 46,000,000 บาท

ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน

เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 46,000,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	10,485,000
แผนงานการรักษาคงและปลอดภัย	811,800
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	6,065,000
แผนงานสาธารณสุข	2,322,760
แผนงานสังคมสงเคราะห์	715,290
แผนงานเกษตรและสหกรณ์	1,728,720
แผนงานสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ	320,000
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	201,000
ด้านการประมง	
แผนงานพัฒนาการประมงและการไม้ออ	6,119,120
แผนงานการเกษตร	180,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	17,250,560
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	46,000,000

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6 ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหม้อปฏิบัติภารกิจเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหม้อมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๕

อนุมัติ

นายกองค์

(เชษฐา ธารประเสริฐ)

ตำแหน่ง นายอำเภอบางปลาหมอ

(ลงนาม)

(นายไพฑูรย์ ชัยประเสริฐ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ

ด้านนาถก้อง

Pak Nam

(นางภคัชัญญา กันต์ธราธิป)

หัวหน้าสำนักปลัด

สำเนาคู่มือ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ

ที่ ๑๕๕ /๒๕๖๖

เรื่อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๗/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๔๗ ตามความข้อ ๒๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการกั่นกรองการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

จึงมีคำสั่งให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๑๗ ราย (รายละเอียดปรากฏตามบัญชีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนแนบท้าย)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายไพฑูย์ ยิ้มประเสริฐ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ

สำเนาถูกต้อง

(นางกัศัญญา กันต์ราธิป)

หัวหน้าสำนักปลัด

.....
Pah หัวหน้าส่วน

.....
..... เจ้าห้อง

.....
..... Ms, bt

บัญชีรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
แบบท้ายคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ ที่ ๑๕๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งเลขที่	เงินเดือนครั้งที่ ๑ ๑ เม.ย. ๒๕๖๕		เงินเดือนครั้งที่ ๒ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕		เงินเดือนครั้งที่ ๓ ๑ เม.ย. ๒๕๖๖		หมายเหตุ
			ระดับตำแหน่ง	ขั้น	ระดับตำแหน่ง	ขั้น	ระดับตำแหน่ง	ขั้น	
๓	นายวิศิษฐ์ จันทร์ฉาย สำนักปลัด อบต.	๒๖-๓-๐๑-๓๓๐๑๑-๐๑๓	บริหารท้องถิ่น ต้น	๔๖,๔๙๐	บริหารท้องถิ่น กลาง	๔๔,๓๓๐	บริหารท้องถิ่น กลาง	๔๕,๓๕๐	ให้เลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้น
๒	นางภักดีชญา กันต์ธราธิป	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๑๓	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	๓๕,๒๒๐	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	๓๖,๓๓๐	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	๓๖,๘๖๐	ให้เลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้น
๓	นายวินทร กางก้น	๒๖-๓-๐๑-๓๓๐๑๑-๐๑๓	ชำนาญการ	๓๔,๖๘๐	ชำนาญการ	๓๕,๗๙๐	ชำนาญการ	๓๖,๓๒๐	ให้เลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้น
๔	น.ส.ภัทรากร โพชนันต์	๒๖-๓-๐๑-๓๓๐๑๑-๐๑๓	ชำนาญการ	๓๕,๓๗๐	ชำนาญการ	๓๖,๔๘๐	ชำนาญการ	๓๗,๕๐๐	ให้เลื่อนขั้น ๑ ขั้น
๕	น.ส.สุภาภรณ์ ตั้งนิติกาล	๒๖-๓-๐๑-๓๓๐๑๑-๐๑๓	ชำนาญการ	๓๓,๐๐๐	ชำนาญการ	๓๔,๑๑๐	ชำนาญการ	๓๔,๖๔๐	ให้เลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้น
๖	นายเป็รพา อัยวรรณ์ กองคลัง	๒๖-๓-๐๑-๔๕๐๑๑-๐๑๓	ปฏิบัติงาน	๒๑,๗๐๐	ปฏิบัติงาน	๒๒,๘๐๐	ปฏิบัติงาน	๒๒,๘๐๐	ให้เลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้น
๗	นายวีรัช สะอาดดี	๒๖-๓-๐๑-๖๓๐๑๑-๐๑๓	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	๓๕,๐๘๐	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	๔๐,๒๖๐	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	๔๐,๗๙๐	ให้เลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้น
๘	น.ส.สุวิญญา พู่อง	๒๖-๓-๐๑-๕๒๐๑๑-๐๑๓	ชำนาญการ	๓๓,๕๖๐	ชำนาญการ	๓๔,๖๘๐	ชำนาญการ	๓๕,๒๒๐	ให้เลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้น
๙	น.ส.พิมพ์รดา แสงพันธุ์	๒๖-๓-๐๑-๕๒๐๑๑-๐๑๓	ชำนาญการ	๓๓,๐๐๐	ชำนาญการ	๓๔,๑๑๐	ชำนาญการ	๓๕,๒๒๐	ให้เลื่อนขั้น ๑ ขั้น
๑๐	น.ส.สมใจ วิเศษชีโวปกรณ์	๒๖-๓-๐๑-๕๒๐๑๑-๐๑๓	ชำนาญการ	๒๕,๖๘๐	ชำนาญการ	๓๐,๗๙๐	ชำนาญการ	๓๑,๓๒๐	ให้เลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้น
๑๑	นางสุภัคธา เสาศมภาพ กองช่าง	๒๖-๓-๐๑-๕๒๐๑๑-๐๑๓	ชำนาญงาน	๒๕,๓๓๐	ชำนาญงาน	๒๕,๖๖๐	ชำนาญงาน	๒๖,๑๒๐	ให้เลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้น
๑๒	นายธนกร พรมณโชติ	๒๖-๓-๐๑-๕๓๐๑๑-๐๑๓	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	๓๓,๐๐๐	ชำนาญงาน	๓๔,๓๓๐	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	๓๔,๖๘๐	ให้เลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้น
๑๓	นายทพร มั่นคง กองสาธารณสุข	๒๖-๓-๐๑-๕๓๐๑๑-๐๑๓	ชำนาญงาน	๒๖,๕๘๐	ชำนาญงาน	๒๗,๘๙๐	ชำนาญงาน	๒๗,๙๖๐	ให้เลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้น
๑๔	น.ส.รุ่งนภา ช่างเผือก กองการศึกษาว	๒๖-๓-๐๑-๕๓๐๑๑-๐๑๓	ชำนาญงาน	๒๑,๕๙๐	ชำนาญงาน	๒๓,๓๗๐	ชำนาญงาน	๒๓,๘๒๐	ให้เลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้น
๑๕	น.ส.พรนภา วิเศษชีโวปกรณ์	๒๖-๓-๐๑-๕๓๐๑๑-๐๑๓	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	๓๖,๘๖๐	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	๓๗,๕๐๐	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	๓๘,๕๒๐	ให้เลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้น
๑๖	น.ส.ทิพย์วารี บุญเกิด	๒๖-๓-๐๑-๕๓๐๑๑-๐๑๓	ชำนาญการ	๓๐,๓๙๐	ชำนาญการ	๓๑,๘๘๐	ชำนาญการ	๓๒,๔๕๐	ให้เลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้น
๑๗	น.ส.กนิชา เวียนเพชร	๒๖-๓-๐๑-๕๓๐๑๑-๐๑๓	ชำนาญงาน	๒๒,๐๔๐	ชำนาญงาน	๒๒,๕๒๐	ชำนาญงาน	๒๓,๕๒๐	ให้เลื่อนขั้น ๑ ขั้น

Pak Nam
(นางภักดีชญา กันต์ธราธิป)
หัวหน้าสำนักปลัด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ
เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๓๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ วรรคเจ็ด ประกอบกับมาตรา ๒๒ และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๓๖ เดือนมิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายไพฑูย์ ยิ้มประเสริฐ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหมอ