

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร
อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๑
๑๔. ภาคผนวก	
- ข้อมูลพื้นฐาน	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักลูกเงินเดือนการแพทย์ และเจ้าพนักงานลูกเงินเดือนการแพทย์ เพิ่มเติม (จำนวน ๑๐๑) สายงาน

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ (กำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.จ. ก.ท. ก.อบต. หรือ ก.พ.รับรองเพื่อการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙)

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๑๓ การบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง

๑.๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ (กำหนดตำแหน่งลูกจ้างและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วน ตำบลโดยกำหนดแยกตามลักษณะงาน และกลุ่มงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)

๑.๙ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ (กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ – ขั้นสูง)

๑.๑๐ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๘ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๔๗ (กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล)

๑.๑๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗ (ปรับปรุงค่าตอบแทนพนักงานจ้าง การ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง และสิทธิประโยชน์ตาม มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง)

๑.๑๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๘ (ปรับปรุงอัตราค่าตอบแทน)

๑.๑๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องตำแหน่งและวิทยฐานะ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘ (มาตรฐานตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล)

๑.๑๔ พ.ร.บ.ระเบียบเงินเดือนเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่๓) พ.ศ.๒๕๕๘ (บัญชีขั้นต่ำ-ขั้นสูง)

๑.๑๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

๑.๑๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรจึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลด ภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไข ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง

โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ไข่มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่างจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของ อบต.ก และ อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอใน การที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ไต่เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล บางขุนไทร มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางขุนไทร วิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานที่ประชาชนในพื้นที่ต้องการ ไว้ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ปัญหาขาดการจัดผังเมืองตำบล ทำให้การจัดพื้นที่ไม่เป็นระเบียบ สวยงาม
 - ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะ พื้นที่ริมคลองและที่ดินสาธารณะในหมู่บ้านมีราษฎรบุกรุกปลูกบ้านรูกกล้าทำให้สภาพคลองคับแคบ ตื้นเขิน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
 - ปัญหาต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรมีราคาสูง ซึ่งในพื้นที่หลายหมู่บ้านของตำบลมี อาชีพด้านการเกษตรเพียงอย่างเดียว ทำให้รายได้ขึ้นอยู่กับอาชีพการเกษตร ซึ่งถ้าราคาผลผลิตตกต่ำ ต้นทุน การผลิตสูง ก็จะทำให้เกษตรกรมีรายได้ลดน้อยลงไปด้วย
 - ปัญหาด้านการประกอบอาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง ซึ่งมีรายได้ไม่ เพียงพอต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้น
 - ปัญหาการขาดการส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว ในพื้นที่ตำบลบางขุนไทรมีทรัพยากร ป่าชายเลนที่สมบูรณ์ มีศักยภาพด้านการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว แต่ปัจจุบันประชาชนในพื้นที่ยังไม่ ให้ความสำคัญด้านการท่องเที่ยวเท่าที่ควร
๓. ด้านแหล่งน้ำ
 - ปัญหาน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ เกษตรกรในพื้นที่ตำบลบางขุนไทร ประมาณ ๓๐๐ ครัวเรือน ประกอบอาชีพทำนาและการเกษตรต้องอาศัยน้ำที่ทางชลประทานส่งมาให้แต่น้ำที่ส่งมาให้ นั้น มีปริมาณไม่เพียงพอ
 - ปัญหาคลองสายต่างๆ ตื้นเขิน ทำให้เกิดปัญหาด้านการระบายน้ำไม่ทันในช่วงฤดูฝน ทำให้เกิดน้ำท่วม
 - ปัญหาน้ำเค็มท่วมถึงพื้นที่การเกษตร เนื่องจากที่ตั้งประตูกั้นน้ำเค็มในพื้นที่หลายแห่ง ไม่สามารถกั้นน้ำเค็มได้ ทำให้ไหลเข้าสู่พื้นที่การเกษตร
 - ปัญหาน้ำกัดเซาะริมตลิ่งคลองบางขุนไทร ซึ่งเป็นคลองสายหลักในตำบล เป็นคลอง ระบายน้ำในฤดูน้ำท่วมออกสู่ทะเล และเป็นคลองที่ประชาชนใช้เป็นเส้นทางสัญจรออกไปประกอบอาชีพ ประมงในทะเลบริเวณตลิ่งริมคลองมีปัญหาการกัดเซาะทำให้ดินพังทลาย ซึ่งบางพื้นที่มีการกัดเซาะสร้างความ เสียหายต่อที่อยู่อาศัย
๔. ด้านการเมืองการบริหาร
 - ปัญหาการขาดเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติการกิจกรรมสาธารณะภัย เนื่องจากมี งบประมาณไม่เพียงพอ
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ปัญหาไม่มีที่ทิ้งขยะเป็นของตนเอง อบต.มีประชากร ๗,๐๒๑ คน จาก ๒,๐๔๓ ครัวเรือน มีปริมาณขยะวันละประมาณ ๒-๓ ตัน ซึ่ง อบต.ไม่มีบ่อทิ้งขยะเป็นของตนเอง ปัจจุบันต้องอาศัยไป ทิ้งบ่อขยะเทศบาลตำบลชะอำ ทำให้เสียงบประมาณในการขนส่งตลอดจนค่าใช้จ่ายด้านการจัดการขยะเพิ่มขึ้น

- ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งถูกทำลาย ในพื้นที่ตำบลบางขุนไทรมีสภาพเป็นป่าชายเลน เป็นแหล่งหอยแครงธรรมชาติที่สมบูรณ์และใหญ่ที่สุด แต่ในปัจจุบันมีเรือคราดหอยเข้ามาคราดหอย ตลอดจนการขุดโพรงหอยในพื้นที่ ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งถูกทำลายลง ปริมาณหอยลดลง ส่งผลให้ราษฎรมีรายได้ลดลงด้วย

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ปัญหาการแพร่ระบาดของไข้เลือดออก ในพื้นที่มีแหล่งน้ำท่วมขังหลายแห่ง ทำให้เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุง

- ปัญหาขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรค ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและควบคุมโรคต่างๆ

- ปัญหาการแพร่ระบาดของติดต่ออุบัติใหม่ในพื้นที่ เช่น โรคชิคุนกุนยา โรคไวรัสโคโรนา (โควิด ๒๐๑๙)

- ปัญหาการทิ้งสิ่งปฏิกูลหรือขยะมูลฝอยในที่สาธารณะ ริมนน หรือแหล่งน้ำ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาเรื่องค่านิยมในการศึกษา ในพื้นที่มีโรงเรียนจำนวน ๒ โรงเรียน และใกล้เคียงอีก ๑ โรงเรียน เป็นโรงเรียนขยายโอกาสถึงมัธยมศึกษาปีที่ ๓ แต่ผู้ปกครองมีค่านิยมส่งลูกไปเรียนโรงเรียนในตัวเมือง เพราะคิดว่าจะได้รับความรู้ที่ดีกว่า

- ปัญหาการขาดการเรียนการสอนเสริมทักษะนอกเวลาเรียน เยาวชนในพื้นที่ยังขาดโอกาสด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มทักษะนอกเหนือจากตำราเรียน

ความต้องการ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- จัดทำผังเมืองตำบลให้ครบทุกหมู่บ้าน
- ดำเนินการตรวจสอบแนวเขตให้ชัดเจน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ลดต้นทุนในการผลิตเพื่อเพิ่มรายได้ให้เกษตรกร

- การฝึกอาชีพเสริมเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายในครัวเรือน ตลอดจนการรวมกลุ่มเพื่อสร้างศักยภาพ

- สนับสนุนให้เกิดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างจริงจัง และมีสถานที่อำนวยความสะดวกตลอดจนหน่วยบริการนักท่องเที่ยว

๓. ด้านสังคม

- จัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพ และให้ความดูแลด้านสาธารณสุข จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- จัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้

- อบรม ให้ความรู้ วรรณคดี ประชาสัมพันธ์ สอดส่องดูแล สร้างความเข้มแข็งสถาบันครอบครัวและชุมชน

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- เครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันอัคคีภัย

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จัดหาที่ทิ้งขยะเป็นของตนเอง

- มีการออกกฎหมายควบคุม และมีมาตรการเด็ดขาดต่อผู้กระทำผิดกฎหมาย พื้นที่
ทรัพยากรชายฝั่ง ตลอดจนป้องกันการลักลอบคราดหอย ซ่อนโพรงหอยในเขตพื้นที่

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ดำเนินการป้องกันเพื่อลดการระบาดของไข้เลือดออก โดยจัดให้บริการฉีดพ่นหมอก
ควัน และแจกทรายอะเบท ตลอดจนแนวทางแก้ไขอื่น

- อบรมให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และโรคระบาด

- จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและควบคุมโรค

- รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ สร้างจิตสำนึก และอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาและ

สถานการณ์ขยะ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- พัฒนาระบบการศึกษาและสวัสดิการให้เทียบเท่าโรงเรียนในตัวเมือง

- จัดให้มีการเรียนการสอนเพิ่มทักษะ เช่น ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ ตลอดจนทักษะด้าน

กีฬา

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น เป็นสิ่งที่ ออบต. จะใช้อำนาจตามกฎหมายดังกล่าวเข้าไปดำเนินการกิจการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗) (๖)
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗) (๓)
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘) (๔)
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖) (๑๐)
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖) (๒)
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖) (๕)
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖) (๑๙)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗) (๔)
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘) (๘)
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘) (๑๓)
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖) (๓)
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖) (๑๗)
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖) (๒๘)
- (๗) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่น

ในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘) (๖)
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘) (๕)
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘) (๗)

- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘) (๑๐)
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘) (๑๒)
- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘) (๑๑)
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖) (๖)
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖) (๗)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗) (๘)
- (๒) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗) (๕)
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖) (๙)
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗) (๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชุมชนใดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางชุมชนใดได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

จุดแข็ง

- ๑) มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย และสามารถพัฒนาจัดการให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ได้
- ๒) มีระบบสาธารณสุขูปโภค สาธารณูปการที่ครอบคลุมตลอดจนโครงข่ายด้านสารสนเทศ และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง
- ๓) มีสถานศึกษาที่ได้มาตรฐานและเพียงพอ
- ๔) ชุมชนให้ความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการพัฒนา โดยยังคงไว้ซึ่งประเพณี วัฒนธรรม และวิถีชีวิตดั้งเดิมของชุมชน
- ๕) เป็นแหล่งหอยแครงธรรมชาติที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทยและมีการดูแลทรัพยากรโดยชุมชนเอง
- ๖) มีกลุ่ม/องค์กรที่มีศักยภาพและเข้มแข็ง
- ๗) ผู้บริหารและพนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน มีการทำงานที่เป็นระบบไม่มีการแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง

จุดอ่อน

- ๑) งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาตามความต้องการของประชาชน
- ๒) โครงสร้างของบุคลากรในการรับผิดชอบงานต่างๆ ยังไม่ครบทุกตำแหน่ง
- ๓) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในบางครั้งยังติดขัดในเรื่องพื้นที่ส่วนบุคคลจึงไม่สามารถดำเนินเป็นโครงการพัฒนาให้ครอบคลุมได้

โอกาส

- ๑) เป็นพื้นที่ที่อยู่ในข่ายเส้นทางลัดเชื่อมสู่ภาคใต้ โดยตัดจากสมุทรสงคราม ผ่านอำเภอ บ้านแหลมไปยังชะอำ
- ๒) ทรัพยากรที่มีความหลากหลาย ตลอดจนมีกลุ่มองค์กรที่เข้มแข็ง จึงได้รับความสนใจให้เป็นพื้นที่นำร่องจากหน่วยงาน องค์กรต่างๆ เข้ามาศึกษาดูงาน และวิจัย
- ๓) เป็นเส้นทางเลียบริมชายทะเลเชื่อมต่อระหว่างตำบล จึงสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อนหย่อนใจได้
- ๔) ศักยภาพการดำเนินงานของกลุ่มองค์กรในพื้นที่ที่เข้มแข็งและเป็นรูปธรรม จึงได้รับงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

อุปสรรค

- ๑) การปฏิบัติงานเพื่อไขปัญหาในพื้นที่ ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัว เนื่องจากติดขัดในเรื่องระเบียบกฎหมายต่างๆ
- ๒) เป็นพื้นที่ปลายน้ำ ระบบชลประทานยังปล่อยน้ำมาไม่เพียงพอทำให้ขาดแคลนเพื่อทำการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๓. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

ภารกิจรอง

ปฏิญญา

๑. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๒. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. คຸ້ມครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๖. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๗. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๘. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๙. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๑๐. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๑. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๒. การท่องเที่ยว
๑๓. การผังเมือง
๑๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความ

จำเป็นและสมควร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสวัสดิการสังคม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรာ พนักงานครู ๒ อัตรာ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรာ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๗ อัตรာ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) จำนวน ๑๓ อัตรာ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรารวม กำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๑ อัตรา โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรมีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี แต่เนื่องจากสถิติรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรในปีที่ผ่านมา (๕ ปี) รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรไม่ได้เพิ่มมากขึ้น แต่ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพิ่มมากขึ้นทุกปี ดังนั้น เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารงานบุคคล จึงมีความจำเป็นปรับลดตำแหน่งพนักงานจ้างโดยดำเนินการจ้างเหมาบุคคลภายนอก ปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป ทั้งนี้ได้สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน รวม ๕ ส่วนราชการ

สำนักปลัด มีโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๖ งาน ประกอบด้วย งานบริหารทั่วไป งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนิติการ งานส่งเสริมสาธารณสุข งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานการเจ้าหน้าที่ มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๑๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรารวม ๒๖ อัตรา จากอำนาจหน้าที่และภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ภารกิจถ่ายโอน นโยบายรัฐบาล ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และการวิเคราะห์อัตรากำลังคน สำนักงานปลัดขอยุบตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตราดังนี้

๑. ยุบตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากตามกรอบอัตรากำลังมีตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก. หากมีการรับโอนมาดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลัง เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงขอยุบตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง.
๒. ยุบตำแหน่งคนสวน (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากตามกรอบอัตรากำลังเดิมมีจำนวน ๒ อัตรา มีคนครองตำแหน่ง ๑ อัตรา อีก ๑ อัตรา พนักงานจ้างได้เกษียณอายุจึงขอยุบตำแหน่งที่ว่างลง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

กองคลัง มีโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๔ งาน ประกอบด้วย งานการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานพัสดุและทรัพย์สิน มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) ๑ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๘ อัตรา จากอำนาจหน้าที่และภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ภารกิจถ่ายโอน นโยบายรัฐบาล ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และการวิเคราะห์อัตรากำลังคน กองคลังขอยุบตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตราดังนี้

๑. ยุบตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างประเภทผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากปัจจุบันกองคลังมีพนักงานส่วนตำบลที่รับโอน บรรจุและแต่งตั้ง ครบตามกรอบอัตรากำลังแล้ว มีเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงขอยุบตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

กองช่าง มีโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๒ งาน ประกอบด้วย งานแบบแผนและก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) ๒ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๕ อัตรา จากอำนาจหน้าที่และภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ภารกิจถ่ายโอน นโยบายรัฐบาล ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และการวิเคราะห์อัตรากำลังคน กองช่างมีกรอบอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อมีการโอน บรรจุและแต่งตั้ง ครบตามอัตรากำลังที่กำหนดไว้

กองสวัสดิการสังคม มีโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๔ งาน ประกอบด้วย งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา พนักงานครู ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ๓ อัตรา (ประเภทผู้มีทักษะ) ๒ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๑๑ อัตรา จากอำนาจหน้าที่และภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ภารกิจถ่ายโอน นโยบายรัฐบาล ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และการวิเคราะห์อัตรากำลังคน กองสวัสดิการสังคมขอยุบตำแหน่งและกำหนดตำแหน่งเพิ่มดังนี้ ดังนี้

๑. ยุบตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างประเภทผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งปัจจุบันได้ดำเนินการจ้างเหมาบุคคลภายนอกมาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงขอยุบตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๒. กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา (ตามคู่มือการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

หน่วยตรวจสอบภายใน มีโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๑ งาน คืองานตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา หากมีการบรรจุแต่งตั้งหรือรับโอน (ย้าย) ก็สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ภารกิจถ่ายโอน นโยบายรัฐบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานการเลือกตั้ง - งานการพาณิชย์ - งานประชาสัมพันธ์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานการเลือกตั้ง - งานการพาณิชย์ - งานประชาสัมพันธ์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย 	
<p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่ รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุน - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและ โครงการ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่ รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุน - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและ โครงการ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	

<p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนิติกรรมและสัญญา- งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษี และคดีอื่นๆ- งานพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์ คำสั่งทางปกครองและดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง- งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิด- งานพิจารณาร้องทุกข์และการพิจารณาอุทธรณ์- งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง- งานตรวจสอบสัญญาข้อตกลงที่มีผลผูกพันทางนิติกรรม- งานให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอความเห็นและตอบข้อหารือด้านกฎหมาย- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	<p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนิติกรรมและสัญญา- งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษี และคดีอื่นๆ- งานพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์ คำสั่งทางปกครองและดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง- งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิด- งานพิจารณาร้องทุกข์และการพิจารณาอุทธรณ์- งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง- งานตรวจสอบสัญญาข้อตกลงที่มีผลผูกพันทางนิติกรรม- งานให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอความเห็นและตอบข้อหารือด้านกฎหมาย- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	
<p>๑.๔ งานส่งเสริมสาธารณสุข มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมสุขภาพ- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม- งานให้บริการด้านสาธารณสุข- งานบริการรักษาความสะอาด- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	<p>๑.๔ งานส่งเสริมสาธารณสุข มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมสุขภาพ- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม- งานให้บริการด้านสาธารณสุข- งานบริการรักษาความสะอาด- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	
<p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานศูนย์รับแจ้งเหตุ- งาน แผน ป้องกัน กัน ฝ้า ระ วัง และแจ้งเตือน- งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน- งานรายงานผลดำเนินงานตามแผนงานด้านต่างๆ- งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันสาธารณภัยต่าง ๆ- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	<p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานศูนย์รับแจ้งเหตุ- งาน แผน ป้องกัน กัน ฝ้า ระ วัง และแจ้งเตือน- งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน- งานรายงานผลดำเนินงานตามแผนงานด้านต่างๆ- งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันสาธารณภัยต่าง ๆ- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

<p>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง- งานวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลัง- งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน- งานบรรจุและแต่งตั้ง- งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ- งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน- งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	<p>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง- งานวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลัง- งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน- งานบรรจุและแต่งตั้ง- งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ- งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน- งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน- งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท- งานการจัดทำบัญชี- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ- งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ- งานทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่างๆ- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน- งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน- งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท- งานการจัดทำบัญชี- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ- งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ- งานทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่างๆ- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน- งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	

<p>๒.๒ งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม- การเร่งรัดหนี้สิน การจัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้- การประเมินภาษี การตรวจสอบ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับอุทธรณ์ภาษี- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	<p>๒.๒ งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม- การเร่งรัดหนี้สิน การจัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้- การประเมินภาษี การตรวจสอบ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับอุทธรณ์ภาษี- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
<p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน- งานคัดลอกข้อมูลที่ดิน- งานตรวจสอบรหัสแปลงที่ดิน รหัสชื่อเจ้าของทรัพย์สินและรหัสชื่อผู้ชำระภาษี- งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม- งานปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับที่ดิน- งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน	<p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน- งานคัดลอกข้อมูลที่ดิน- งานตรวจสอบรหัสแปลงที่ดิน รหัสชื่อเจ้าของทรัพย์สินและรหัสชื่อผู้ชำระภาษี- งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม- งานปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับที่ดิน- งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน	
<p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดินและสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินประจำปีของ อปท.- งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินทุกประเภทของ อปท.- งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์- งานจัดทำทะเบียนคุมเอกสารสัญญาซื้อขายสัญญาจ้าง- งานจัดทำงบทรัพย์สิน- งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี- งานการจำหน่ายพัสดุ- งานจดทะเบียนและต่อทะเบียนรถยนต์ส่วนบุคคล- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	<p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดินและสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินประจำปีของ อปท.- งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินทุกประเภทของ อปท.- งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์- งานจัดทำทะเบียนคุมเอกสารสัญญาซื้อขายสัญญาจ้าง- งานจัดทำงบทรัพย์สิน- งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี- งานการจำหน่ายพัสดุ- งานจดทะเบียนและต่อทะเบียนรถยนต์ส่วนบุคคล- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	

<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	
<p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐานอาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติผังเมือง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐานอาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติผังเมือง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	
<p>๔. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๔. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	
<p>๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการฯ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการฯ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	

<p>๔.๓ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารการศึกษา- งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และ การศึกษาตามอัธยาศัย- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา- งานการศึกษาปฐมวัย- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	<p>๔.๓ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารการศึกษา- งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และ การศึกษาตามอัธยาศัย- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา- งานการศึกษาปฐมวัย- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
<p>๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการศาสนา- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น- งานการกีฬาและนันทนาการ- งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	<p>๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการศาสนา- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น- งานการกีฬาและนันทนาการ- งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี- งานการตรวจสอบความถูกต้องเชื่อถือได้ของ เอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารเกี่ยวกับการ รับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษา หลักฐานการเงิน การบัญชี- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การ เก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน- งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผล การ ดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด- งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วน ราชการต่างๆ- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน- งานประเมินการควบคุมภายในขององค์การ บริหารส่วนตำบล- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี- งานการตรวจสอบความถูกต้องเชื่อถือได้ของ เอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารเกี่ยวกับการ รับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บ รักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การ เก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน- งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผล การ ดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด- งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วน ราชการต่างๆ- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน- งานประเมินการควบคุมภายในขององค์การ บริหารส่วนตำบล- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กลาง=๑
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น=๑
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น=๑
	<u>งานบริหารทั่วไป</u>								
๕	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก=๑
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๖	นักการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	คนสวน พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรากำลัง
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ <u>งานการเจ้าหน้าที่</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. <u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก=๑
๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. <u>งานนิติการ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก=๑
๑๓	นิติกร ปก./ชก. <u>งานส่งเสริมสาธารณสุข</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก=๑
๑๔	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงานประจำรถขยะ พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๑๘	คนงานประจำรถขยะ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างรับ โอน
๒๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๗	๒๕	๒๕	๒๕	-๒	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) <u>งานการเงินและบัญชี</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น =๑
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.=๑
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.=๑
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. <u>งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.=๑
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปง.=๑
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u>	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๗	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.=๑
๘	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชง.=๑
	รวม	๘	๗	๗	๗		-	-	
	กองช่าง								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) <u>งานแบบแผนและก่อสร้าง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างรับ โอน
๒	วิศวกรโยธา ปก./ชก. <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา <u>งานควบคุมอาคาร</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นายช่างโยธา ปง./ชง. <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.=๑
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองสวัสดิการสังคม								
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) <u>งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น=๑
๒	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก=๑
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>งานสังคมสงเคราะห์</u> <u>ลูกจ้างประจำ</u>	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๔	นักพัฒนาชุมชน <u>งานบริหารการศึกษา</u> <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนวัด หมู่ที่ ๖</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ครู <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คศ.๒=๑
๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสามัคคี หมู่ที่ ๑๐</u>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ครู <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คศ.๑=๑
๑๐	ผู้ช่วยครู <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดอนผิงแดด</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยครู <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างรับ โอน
	รวม	๑๔	๑๓	๑๓	๑๓	-๑	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๕๔	๕๐	๕๐	๕๐	-๔	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรนำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

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

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

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

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

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

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๐๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๗๙๖,๔๔๐	๘๑๗,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	(๕๐,๖๗๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	(๔๐,๙๐๐)
สำนักปลัด อบต. (๐๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๓๑๒,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	(๒๖,๐๘๐)
๗	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๗๗๐)
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	-	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	อยู่ระหว่างรับโอน
ลูกจ้างประจำ																			
๑๑	นักการ	-	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๕,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๔๘,๑๖๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	(๒๐,๐๔๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๙,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๐๔๐	๑๖๑,๒๘๐	๑๖๗,๗๖๐	(๑๒,๔๒๐)
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๒๙๙,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๗๒๐	๓๐๔,๖๘๐	๓๑๖,๙๒๐	๓๒๙,๖๔๐	(๒๘,๔๑๐)
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๒๕๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๒๖๘,๘๐๐	๒๗๙,๘๐๐	๒๙๐,๘๘๐	(๒๑,๕๓๐)
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๒,๑๒๐	๑๓๗,๕๒๐	(๑๐,๑๗๐)
๑๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๗๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๓,๑๒๐	๑๙๐,๕๖๐	๑๙๘,๒๔๐	(๑๔,๖๗๐)
๑๗	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๖๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๒๐๐	๑๗๖,๐๔๐	๑๘๓,๑๒๐	(๑๓,๕๕๐)
๑๘	คนสวน	-	๑	๑	๑๖๒,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๙๖๐	๑๗๕,๘๐๐	๑๘๒,๘๘๐	(๑๓,๕๓๐)
๑๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๔	๔	๕๕๓,๙๒๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๒๒,๕๖๐	๒๓,๕๒๐	๒๔,๐๐๐	๕๗๖,๔๘๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๒๔,๐๐๐	(๑๑,๕๕๐)
๒๐	คนสวน	-	๑	-	-	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองคลัง (๐๔)																			
๒๓	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	(๑๖,๒๒๐)
๒๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดอนมิ่งแดง	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๙	ผู้ช่วยครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	รวม		๕๔	๔๐	๑๑,๔๘๗,๙๐๐	๓๗๘,๐๐๐	๕๐	๕๐	๕๐	-๔	-	-	๓๘๒,๖๒๐	๓๙๔,๖๒๐	๔๐๗,๘๒๐	๑๒,๒๔๘,๕๒๐	๑๒,๖๔๓,๑๔๐	๑๓,๐๔๐,๙๖๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๘๓๗,๒๗๘	๑,๘๙๖,๔๓๑	๑,๙๕๗,๖๔๔	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๔,๐๘๕,๗๙๘	๑๔,๕๓๙,๖๑๑	๑๕,๐๐๘,๖๐๔	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๐.๘๔	๓๐.๓๒	๒๙.๘๐	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๔๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๕,๖๗๕,๐๐๐ บาท = (๔๓,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๔๓,๕๐๐,๐๐๐ = ๔๕,๖๗๕,๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔๗,๙๕๘,๗๕๐ บาท = (๔๕,๖๗๕,๐๐๐ x ๕%) + ๔๕,๖๗๕,๐๐๐ = ๔๗,๙๕๘,๗๕๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๐,๓๕๖,๖๘๘ บาท = (๔๗,๙๕๘,๗๕๐ x ๕%) + ๔๗,๙๕๘,๗๕๐ = ๕๐,๓๕๖,๖๘๘

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)

: ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีซึ่งงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ด้วย

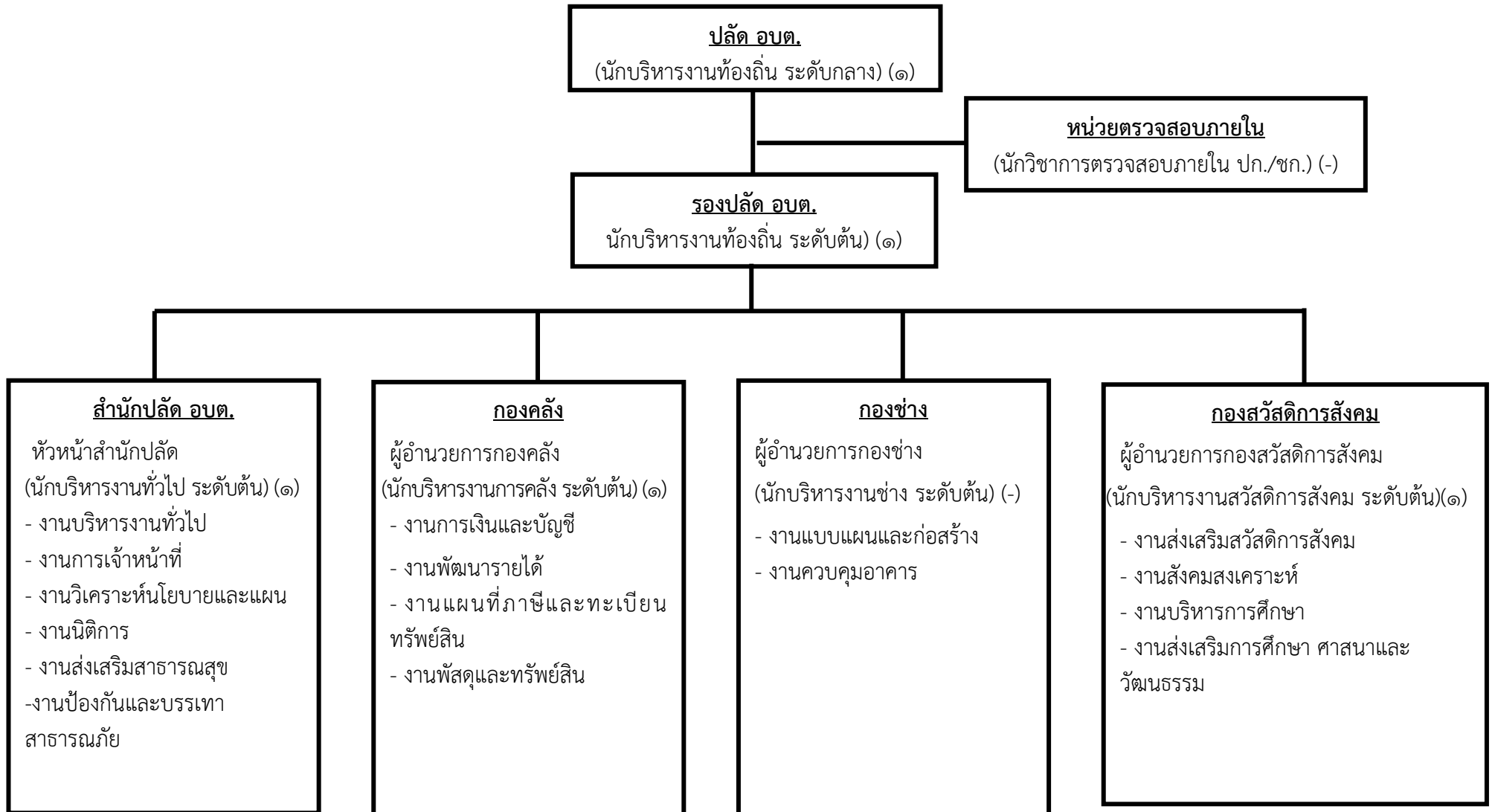
: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

: ข้อมูลใน**ช่องเงินเดือน (๑)** ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

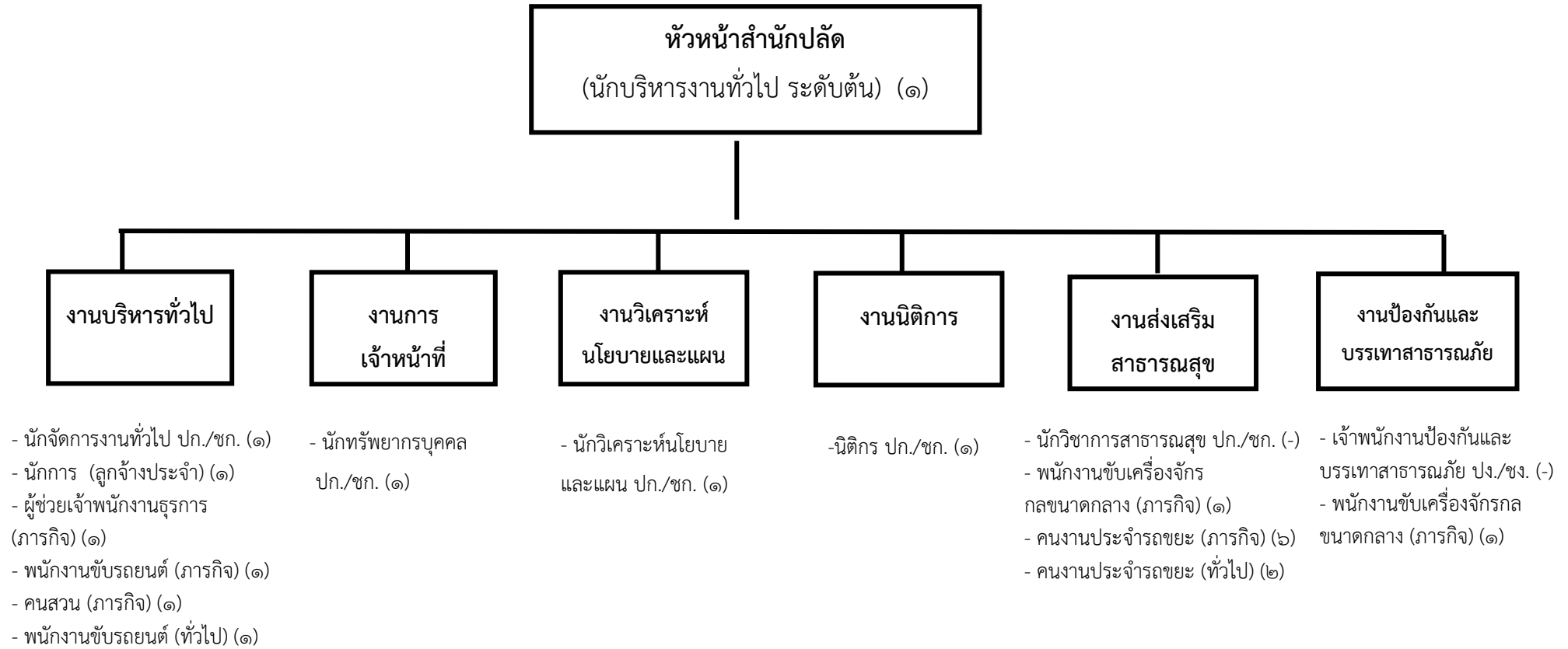
: ข้อมูลใน**ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)** ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร

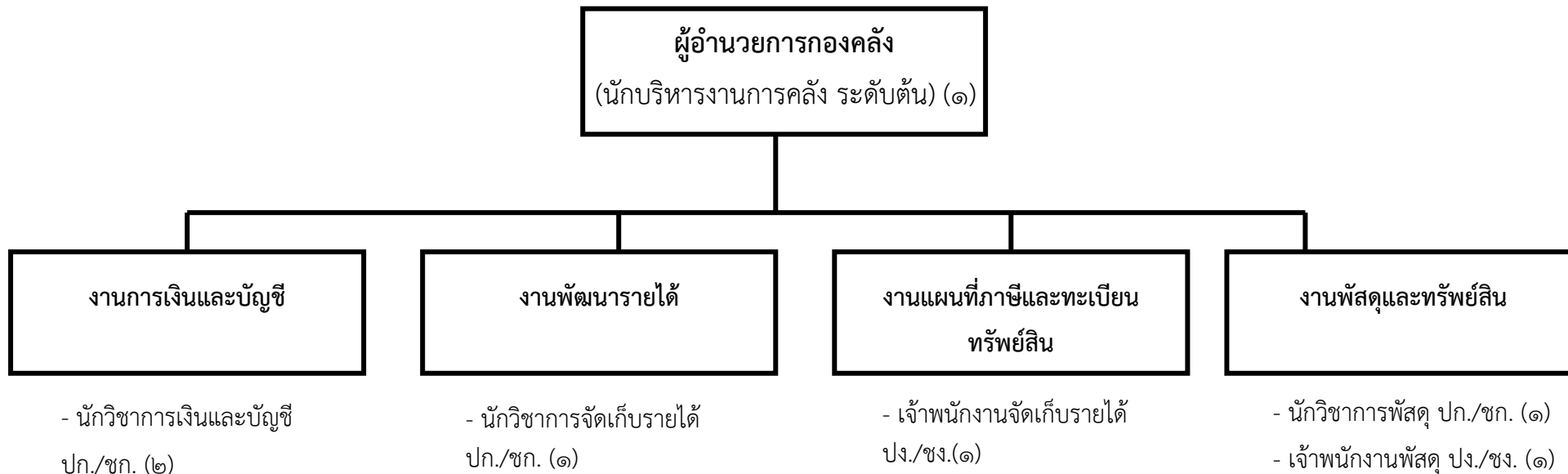


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



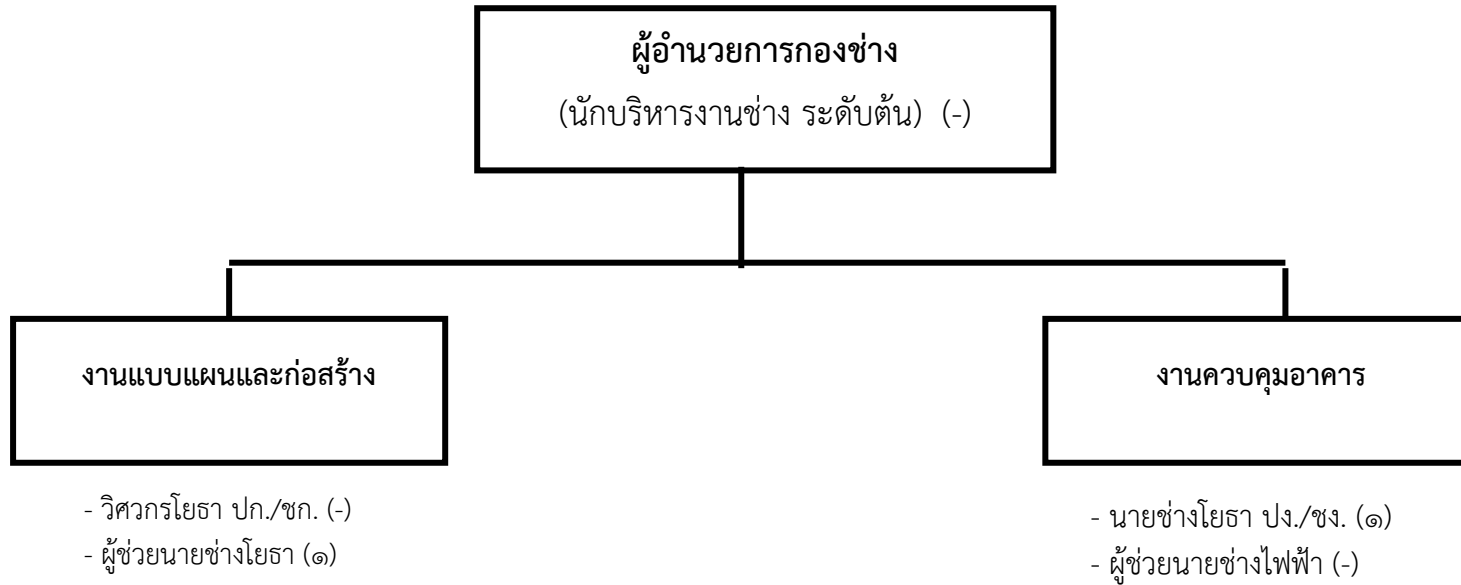
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	-	-	-	-	๑	๑๑	๓	๒๐

โครงสร้างกองคลัง



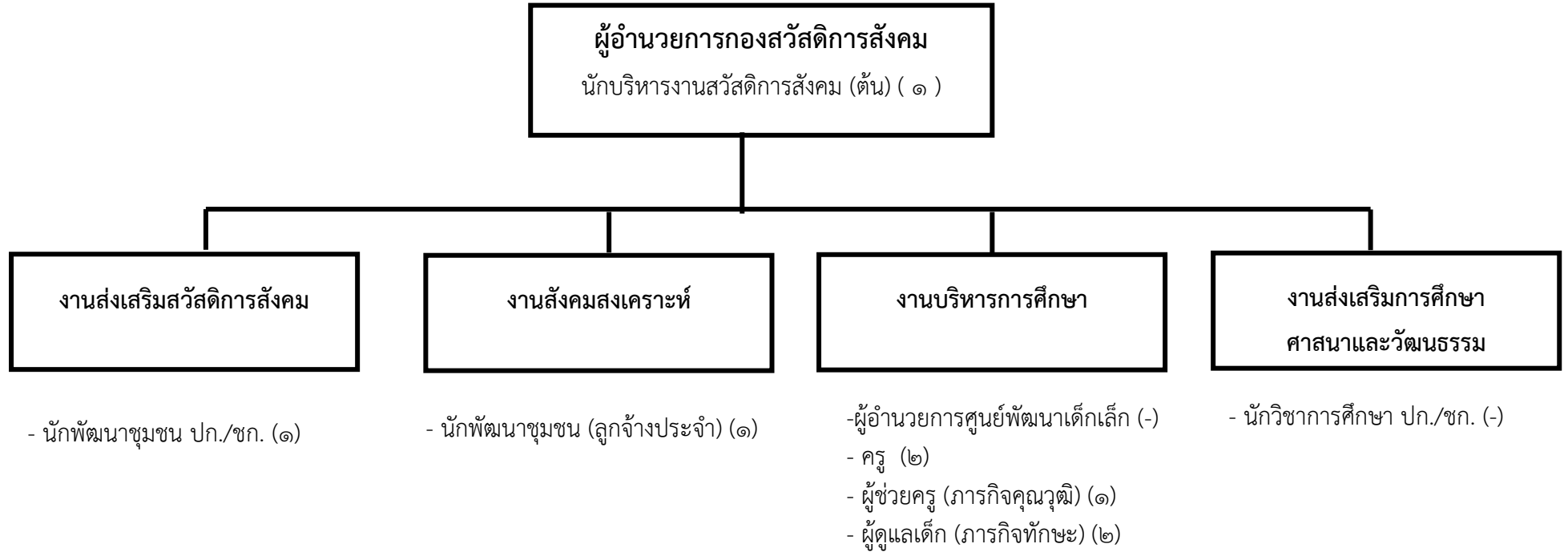
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๗

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๒

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ครู	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.				ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๓	-	๘

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินตอบแทน	
๑	จ.อ.อนันต์ พันธุ์บ้านแหลม	ปริญญาโท	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๖๐๘,๐๔๐ (๕๐,๖๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๗๖,๐๔๐
๒	นางพิชยา พิษณุตลย์	ปริญญาโท	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
๓	-	-	๓๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๔	สำนักปลัด นางสาวธัญญ์นรี มากช่วย	ปริญญาโท	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐
๕	นางสาวชุตินา บุญเย็น	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	
๖	นางฐิติมา ทับศรี	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	
๗	นางสาวนุชจรี สุขเกษม	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๓๑๒,๙๖๐ (๒๖,๐๘๐x๑๒)	-	-	
๘	นายพิพัฒน์พงศ์ กาหลง	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	
๙	-	-	๓๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๑๐	-	-	๓๘-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๑	-	-	๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	อยู่ระหว่าง รับโอน
๑๒	นายจรัสศักดิ์ ปรารงค์ภูผา	ม.ปลาย	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐x๑๒)	-	-	
๑๓	นางสาวอังคณา จันทโรชิต	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๙,๐๔๐ (๑๒,๔๒๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินตอบแทน	
๑๔	นายฤทธิเกียรติ ศรีศักดิ์	ม.ต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒๙๒,๙๒๐ (๒๔,๔๑๐x๑๒)	-	-	
๑๕	นายปรีชา โพธิ์คำ	ปวช.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒๕๘,๓๖๐ (๒๑,๕๓๖x๑๒)	-	-	
๑๖	นายพรินทร์ สุดประเทศ	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๐๔๐ (๑๐,๑๗๐x๑๒)	-	-	
๑๗	นายคมสัน พาสู้บุญ	ม.ปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๗๖,๐๔๐ (๑๔,๖๗๐x๑๒)	-	-	
๑๘	นายสุวัฒน์ จารีย์	อนุปริญญา	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๖๒,๖๐๐ (๑๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	
๑๙	นางจุฑามาศ สิ้นสวัสดิ์	ประถม	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๓,๕๓๐ (๑๓,๕๓๐x๑๒)	-	-	
๒๐	นายมนัส อุดมเวช	ปวส.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๓๘,๔๘๐ (๑๑,๕๔๐x๑๒)	-	-	
๒๑	นายฤทธิรงค์ สิ้นสวัสดิ์	ปวส.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๓๘,๔๘๐ (๑๑,๕๔๐x๑๒)	-	-	
๒๒	นายธนกร สัมเพชร	ม.ปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๓๘,๔๘๐ (๑๑,๕๔๐x๑๒)	-	-	
๒๓	นายประพันธ์ ปรางค์ภูผา	ม.ปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๓๘,๔๘๐ (๑๑,๕๔๐x๑๒)	-	-	
๒๔	-	-	-	คนสวน	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๒๕	นายธนากร สิงห์เทียน	ม.ต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๖	นายวุฒิไกร สิ้นสวัสดิ์	ม.ต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๗	นายสุภาพ บุญรวม	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๘	กองคลัง นางสิริมา มงคล	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินตอบแทน	
๒๙	นางสาวกนกวรรณ วันแก้ว	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	
๓๐	นางสาวจุฑาทิพย์ อุ่นอบ	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐)	-	-	
๓๑	นางสาวประทุม นุชอ่อง	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	
๓๒	นางสาวขวัญเรือน โขยา	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	
๓๓	นางรัชชก สดงค์ทอง	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)	-	-	
๓๔	นางสาวแก้วนภา คงมัน	ปวส.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	
๓๕	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๖	กองช่าง	-	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	อยู่ระหว่างรับโอน
๓๗	-	-	๓๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๓๘	นางสาวกุลธิตา ราญไพโร	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๗๕,๑๒๐ (๓๑,๒๖๐x๑๒)	-	-	
๓๙	นายอภิชาติ หลินบุตร	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๙๑,๒๘๐ (๑๕,๙๔๐x๑๒)	-	-	
๔๐	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินตอบแทน	
๔๑	กองสวัสดิการสังคม นายเอกธนัช รอดยิ้ม	ปริญญาโท	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
๔๒	นางสาวสุนัน สัมมาพันธ์	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐x๑๒)	-	-	
๔๓	-	-	๓๘-๓-๑๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๑๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	อยู่ระหว่างรับโอน
๔๔	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๔๕	นางสาววรรณมา สอนขาว	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๑๑-๖๖๐๐-๑๗๐	ครู	คศ.๒	๓๘-๓-๑๑-๖๖๐๐-๑๗๐	ครู	คศ.๒	๓๔๔,๐๔๐ (๒๘,๖๗๐x๑๒)	-	-	
๔๖	นางกาญจนา รอดยิ้ม	ม.ต้น	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๙๕,๘๔๐ (๑๖,๓๒๐x๑๒)	-	-	
๔๗	นางสาวรุ่งทิพย์ มีพันธ์	ม.ต้น	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๙๕,๘๔๐ (๑๖,๓๒๐x๑๒)	-	-	
๔๘	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๔๙	น.ส.จรรยาพร อภิสทธิแก้วเจริญ	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๑๑-๖๖๐๐-๑๗๑	ครู	คศ.๑	๓๘-๓-๑๑-๖๖๐๐-๑๗๑	ครู	คศ.๑	๓๐๑,๕๖๐ (๒๕,๑๓๐x๑๒)	-	-	
๕๐	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครู	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๕๑	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๕๒	นางสาวนฤมล เชื้อเพชร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครู	-	๑๘๖,๐๐๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๕๓	นางณัฐอร อภิสทธิแก้วเจริญ	ปริญญาตรี	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐x๑๒)	-	-	
๕๔	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก

หมายเหตุ บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งให้ระบุแยกทุกตำแหน่ง ทั้งอัตราที่มีคนครอง อัตราว่าง รวมถึงข้าราชการและบุคลากรถ่ายโอนด้วย
ทั้งนี้ กรณีที่มีคนครองตำแหน่ง ให้ระบุระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นตามข้อเท็จจริง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรได้ตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น

และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐาน จริยธรรม ดังนี้

จริยธรรมหลัก

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติ เป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตาม ทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของ บุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ ของความเป็นพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

จริยธรรมทั่วไป

๑. การยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิด ความเสียหาย

๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔. มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕. จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม

๖. ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างยั่งยืน

๘. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๙. ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก

ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร

๑. เนื้อที่/สภาพภูมิประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรมีเนื้อที่ทั้งหมด ๑๕,๗๓๒ ไร่ (๒๕.๑๗ ตารางกิโลเมตร) แบ่งเป็นที่ราบชายฝั่งน้ำทะเลท่วมถึง ที่ราบน้ำทะเลเคยท่วมถึง และที่ราบน้ำท่วมถึง

๒. จำนวนหมู่บ้าน/ประชากร

จำนวนหมู่บ้านในเขตปกครอง ทั้งหมด ๑๑ หมู่บ้าน ประชากรทั้งสิ้น ๗,๐๒๑ คน แยกเป็นชาย ๓,๔๙๔ คน หญิง ๓,๕๒๗ คน จำนวนครัวเรือน ๒,๐๔๓ ครัวเรือน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

หมู่บ้าน	จำนวนประชากร	
	ชาย	หญิง
หมู่ที่ ๑ บ้านบางขุนไทร	๒๑๐	๑๙๔
หมู่ที่ ๒ บ้านบางขุนไทร	๒๓๒	๒๓๔
หมู่ที่ ๓ บ้านบางขุนไทร	๒๘๔	๒๘๔
หมู่ที่ ๔ บ้านแขก	๕๙๕	๕๗๘
หมู่ที่ ๕ บ้านดอนผิงแดด	๓๘๗	๔๐๗
หมู่ที่ ๖ บ้านดอนวัด	๒๔๖	๒๒๗
หมู่ที่ ๗ บ้านดอนไทย	๓๓๓	๓๕๔
หมู่ที่ ๘ บ้านบางอินทร์	๓๗๓	๓๙๘
หมู่ที่ ๙ บ้านป่าขาด	๓๘๘	๓๘๘
หมู่ที่ ๑๐ บ้านสามัคคี	๓๒๐	๓๓๗
หมู่ที่ ๑๑ บ้านดอนหอยแครง	๑๒๖	๑๒๙
รวม	๓,๔๙๔	๓,๕๒๗

๓. รายได้

รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ณ ปัจจุบัน (๑ ต.ค.๒๕๖๕-๓๐ มิ.ย.๒๕๖๖) ๑๙,๖๓๒,๕๐๗.๔๖ บาท

รายได้รวมเงินอุดหนุน ณ ปัจจุบัน (๑ ต.ค.๒๕๖๕-๓๐ มิ.ย.๒๕๖๖) ๓๕,๕๑๔,๑๐๗.๔๖ บาท

รายได้รวมเงินอุดหนุน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ๔๗,๒๔๖,๓๔๐.๔๔ บาท

เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - บาท

รวมรายได้ทั้งสิ้น ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ๔๗,๒๔๖,๓๔๐.๔๔ บาท



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร

ที่ ๙๗/๒๕๖๖

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙)

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล บางขุนไทร จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๒ เรื่องการกำหนดประเภท จำนวนและอัตราตำแหน่ง ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙) ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะทำงานฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ในการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุชาติ รุ่งเพียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณภาพของงาน และปริมาณงานตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ หมวด ๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทรต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุชาติ รุ่งเพียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนไทร