

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ
อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ	๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ จะดำเนินการ	๔๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้าง	๗๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง	๗๔

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนด การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การ บริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การ บริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติ คุณภาพของงานปริมาณงาน ของส่วนราชการต่าง ๆ งบประมาณด้านบุคลากร งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร โดยให้สอดคล้องกับแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจาก หน่วยราชการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบริหารงานตามที่ได้รับการถ่ายโอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ สูงสุด

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ซึ่งประกอบด้วยนายก องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการและมี พนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับ เป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตาม ภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคน ให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสิงห์บุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะ งานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน

มีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจึงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่า

แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

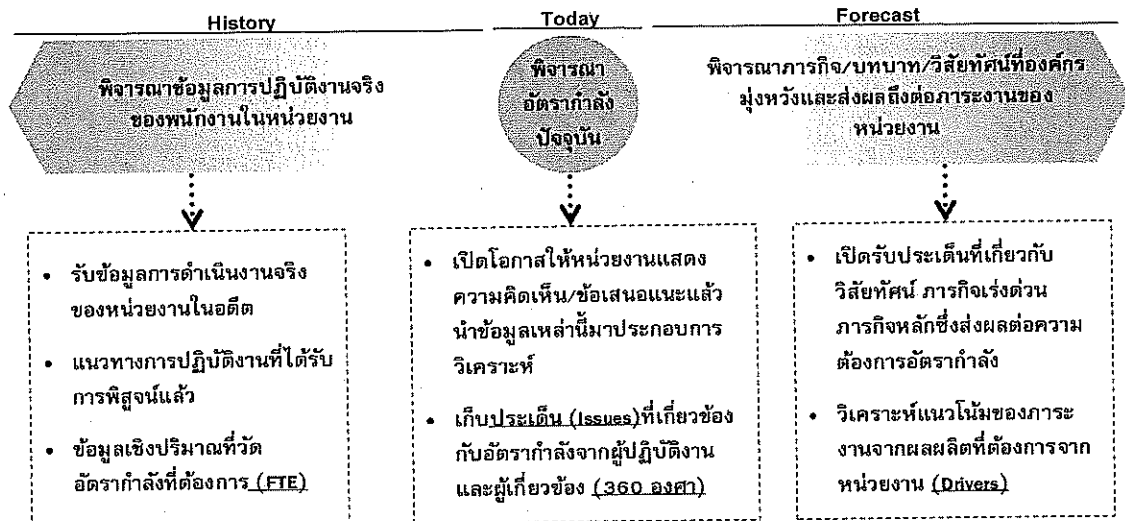
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

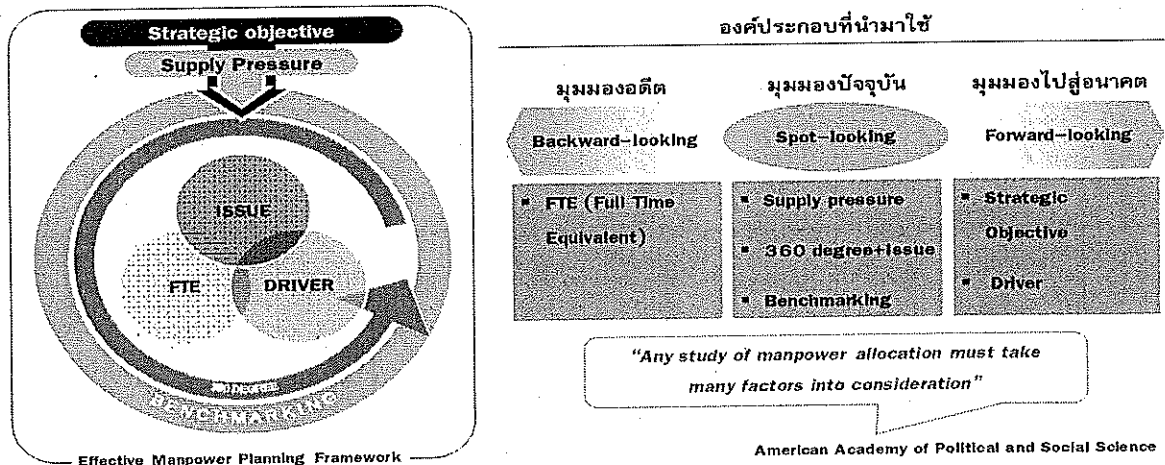
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติ ข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ที่มีอยู่ดังนี้

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ จะพิจารณาคุณสมบัติ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

กระเจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ (การตรวจประเมิน LPA)

กระเจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

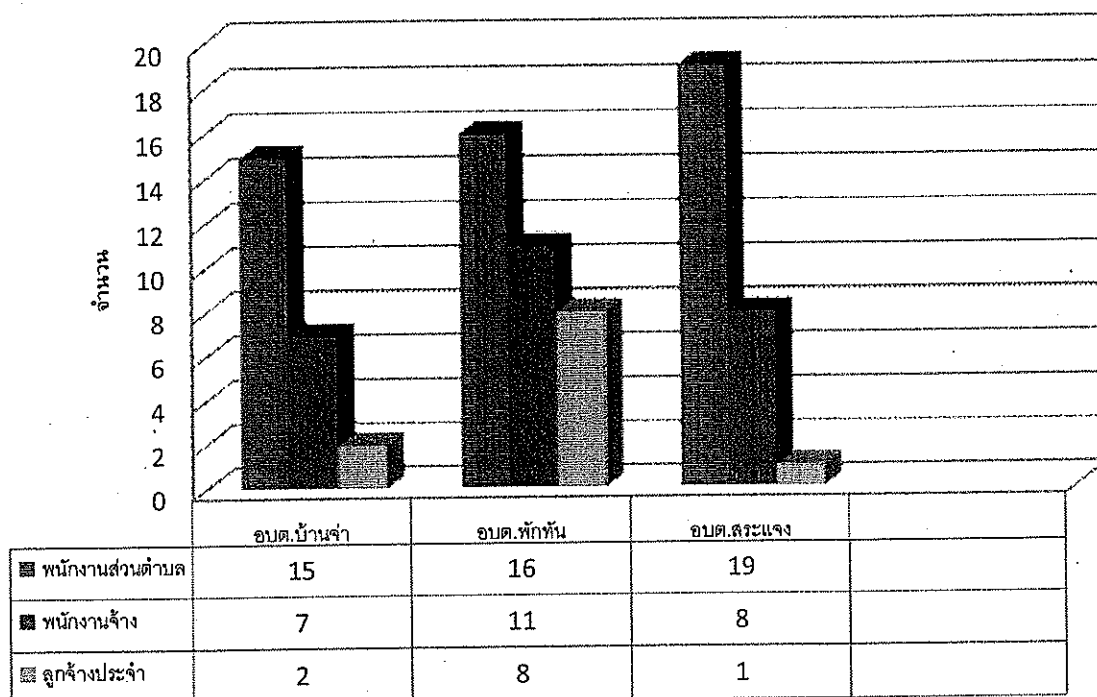
▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

▪ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน และองค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

**แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง**



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน และ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ โดยรวม

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ พบ
ปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔
แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ จัดตั้งเมื่อ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ตั้งอยู่ในเขตการปกครองท้องที่ของอำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี ระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอบางระจัน มาทางทิศตะวันตกประมาณ ๔ กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดสิงห์บุรี ประมาณ ๑๓ กิโลเมตรมีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๑๓,๙๓๑.๒๕ ไร่ หรือ ๒๒.๒๕ตารางกิโลเมตรความหนาแน่นเฉลี่ยของประชากรประมาณ ๑๔๕.๔๐ คน/ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดกับพื้นที่ตำบลต่าง ๆ ดังนี้

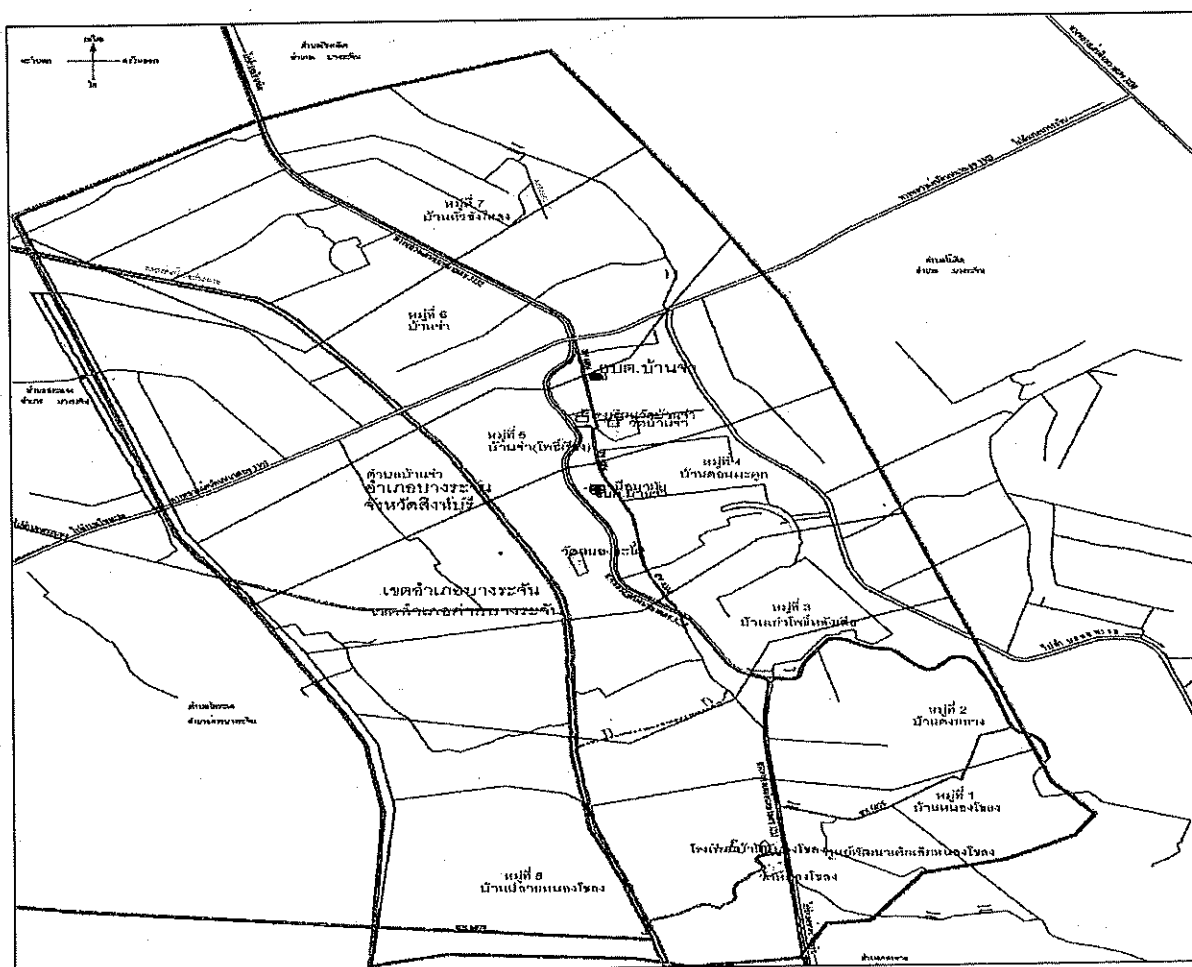
ทิศเหนือ จรดตำบลเชิงกลัด อำเภอบางระจัน

ทิศใต้ จรดตำบลคอทราย อำเภอดำรงราษฎร์

ทิศตะวันออก จรดตำบลไม้ดัด อำเภอบางระจัน

ทิศตะวันตก จรดตำบลสระแจง อำเภอบางระจัน / ตำบลโพทะเล อำเภอค่ายบางระจัน

แผนที่ตำบลบ้านจำ



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ราบลุ่ม ไม่มีภูเขา มีระบบคลองส่งน้ำ คลองทิ้งน้ำชลประทานไหลผ่านพื้นที่บางส่วน อยู่ในเขตจัดรูปที่ดินของสำนักงานปฏิรูปที่ดินจังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งเป็นพื้นที่ทำการเกษตรและเป็นที่อยู่อาศัย

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

มี ๓ ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินในพื้นที่เป็นดินร่วน ดินเหนียว พื้นราบเหมาะแก่การเพาะปลูก

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำสาธารณะห้วยขนานหมู่ที่ ๖	จำนวน	๑	แห่ง
แหล่งน้ำสาธารณะหนองหัวลิงหมู่ที่ ๔	จำนวน	๑	แห่ง
คลองส่งน้ำ ๒ ซ้าย ๑ ขวาหมู่ที่ ๑ - ๗	จำนวน	๑	แห่ง
คลองระบาย ๑ ซ้าย	จำนวน	๑	แห่ง
คลองระบาย ๑ ขวา ๑ ซ้าย	จำนวน	๑	แห่ง
คลอง ๑ ซ้าย ๓ ซ้าย ๑ ขวา	จำนวน	๑	แห่ง
คลอง ๒ ซ้าย ๓ ซ้าย ๑ ขวา	จำนวน	๑	แห่ง
สระน้ำ	จำนวน	๒๐	แห่ง

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ไม่มีพื้นที่เป็นป่าไม้

๒. ด้านการเมือง การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลบ้านจำประกอบด้วยจำนวนหมู่บ้าน ๘ หมู่บ้าน

๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน ๘ หมู่บ้าน มีรายละเอียดจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ดังนี้

หมู่ที่	หมู่บ้าน	จำนวนผู้มีสิทธิ์ เลือกตั้ง/คน	พื้นที่/ตาราง กิโลเมตร	จำนวนหน่วย เลือกตั้ง
๑	หนองโหลง	๓๔๒	๑.๕๐	๑
๒	ดอนจัน	๓๒๖	๒.๕๐	๑
๓	เก่าโพธิ์หลังเสือ	๒๐๘	๑.๑๐	๑
๔	ดอนมะดุก	๓๗๒	๔.๐๐	๑
๕	บ้านจำ (โพธิ์เรียง)	๔๐๔	๔.๖๐	๑
๖	บ้านจำ	๕๑๙	๔.๔๐	๑
๗	หัวช้างโหร่ง	๒๙๗	๑.๗๕	๑
๘	ปลายนาหนองโหลง	๑๙๑	๒.๔๐	๑
รวม		๒,๖๕๙	๒๒.๒๕	๘

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๓,๑๙๙ คน แยกเป็นชาย ๑,๕๓๐ คน หญิง ๑,๖๖๙ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๔๕.๔๐ คนต่อตารางกิโลเมตร

หมู่ที่	หมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน (หลัง)
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	หนองโหลง	๑๙๓	๒๑๖	๔๐๙	๑๓๓
๒	ดอนจัน	๑๙๕	๒๑๖	๔๑๑	๑๒๔
๓	เก่าโพธิ์หลังเสือ	๑๓๓	๑๓๐	๒๖๓	๗๔
๔	ดอนมะดุก	๑๙๕	๒๐๓	๓๙๘	๑๒๕
๕	บ้านจำ (โพธิ์เรียง)	๒๓๔	๒๘๙	๕๒๓	๑๖๐

๖	บ้านจำ	๒๙๒	๓๐๒	๕๙๔	๒๕๓
๗	หัวช้างโหล่ง	๑๗๐	๑๙๖	๓๖๖	๑๐๘
๘	ปลายนาหนองโหล่ง	๑๑๘	๑๑๗	๒๓๕	๖๙
รวม		๑,๕๓๐	๑,๖๖๙	๓,๑๙๕	๑,๐๔๖

ที่มา : งานทะเบียนและบัตร อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๕๙

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร
การจัดกลุ่มประชากรแยกวัยช่วงอายุของตำบลบ้านจำ รายละเอียดดังนี้

แยกประเภทตามช่วงอายุ	ชาย/คน	หญิง/คน	รวม/คน
ช่วงอายุ ๑-๕ ปี	๘๘	๘๒	๑๗๐
ช่วงอายุ ๖-๑๕ ปี	๑๘๘	๑๘๖	๓๗๔
ช่วงอายุ ๑๖-๒๕ ปี	๑๘๐	๑๖๒	๓๔๒
ช่วงอายุ ๒๖-๕๙ ปี	๗๖๖	๘๐๔	๑,๕๗๐
ช่วงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป	๓๑๐	๔๓๓	๗๔๓

ที่มา : งานทะเบียนและบัตร อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษา (ขยายโอกาส) ๑ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดบ้านจำ (เอี่ยมโหมคอนุสรณ์)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ๒ แห่ง ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองโหลงและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน
หัวซังโหร่งในพื้นที่ตำบลบ้านจำมีการศึกษานอกระบบ (กศน.ตำบลบ้านจำ) ๑ แห่ง

ระดับ	สถานศึกษา	ที่ตั้ง	จำนวน		บุคลากร
			(แห่ง)	(คน)	
ก่อนวัยเรียน	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองโหลง	หมู่ ๑	๑	๓๕	๒
ก่อนวัยเรียน	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวซังโหร่ง	หมู่ ๗	๑	๒๘	๑
อนุบาลปีที่ ๑-๒	โรงเรียนวัดบ้านจำ	หมู่ ๕	๑	๒๕	๒
ประถมศึกษาปีที่ ๑-๖	โรงเรียนวัดบ้านจำ	หมู่ ๕	๑	๗๖	๙
มัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓	โรงเรียนวัดบ้านจำ(ร.ร.ขยายโอกาส)	หมู่ ๕	๑	๒๙	๕

๔.๒ สาธารณสุข

ที่ตั้ง	สถานพยาบาล	จำนวน			หมายเหตุ
		เตียง	บุคลากร	แห่ง	
หมู่ที่ ๕	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๒	๔	๑	
หมู่ที่ -	คลินิก	-	-	-	
หมู่ที่ ๖	ร้านขายยา / เภสัชกร	-	๑	๑	
หมู่ที่ ๑-๘	ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน	-	อสม.๗๙คน	๘	ข้อมูลปี ๒๕๕๙

๔.๓ อาชญากรรม

ไม่ปรากฏคดีอาชญากรรมในพื้นที่

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหา ยาเสพติด มีพื้นที่เฝ้าระวังในเขตตำบลบ้านจำบางพื้นที่

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ มีการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพผู้พิการ เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ทุกวันทั้ง ๕ ของทุกเดือน และได้ตั้งงบประมาณเพื่อซ่อมแซมบ้านผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจนเป็นประจำทุกปี และเป็นศูนย์ประสานงานในการติดต่อประสานงานขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

- ถนนลาดยางในความรับผิดชอบของกรมทางหลวง จำนวน ๒ สาย
- ถนนลาดยางในความรับผิดชอบของกรมทางหลวงชนบท จำนวน ๒ สาย
- ถนนลาดยางในความรับผิดชอบของทางหลวงท้องถิ่น จำนวน ๔ สาย
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ในความรับผิดชอบของท้องถิ่น จำนวน ๒๕ สาย
- ถนนลูกรังอยู่ในความดูแลของท้องถิ่น จำนวน ๓๕ สาย
- ถนนหินคลุกอยู่ในความดูแลของท้องถิ่น จำนวน ๑๔ สาย

๕.๒ การไฟฟ้า

มีระบบไฟฟ้าครบทุกหมู่บ้าน จำนวน ๑,๐๔๖ ครัวเรือน

๕.๓ การประปา

มีระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน ๘ หมู่บ้าน และครอบคลุมทุกครัวเรือน

มีระบบประปาหมู่บ้านจำนวน ๒๑ แห่ง

ครัวเรือนที่ใช้น้ำประปาหมู่บ้านจำนวน ๑,๐๓๖ ครัวเรือน

๕.๔ โทรศัพท์

ปัจจุบันทุกหมู่บ้าน ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ที่เป็นส่วนใหญ่

มีตู้โทรศัพท์หยอดเหรียญ ๑ แห่ง ที่หน้าที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ หมู่ที่ ๖

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ที่ทำการไปรษณีย์ที่ใกล้ที่สุด ได้แก่ ไปรษณีย์บางระจัน ตั้งอยู่ตำบลไม้ดัด อำเภอบางระจัน

จังหวัดสิงห์บุรี ห่างจากตำบลบ้านจำ อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี ประมาณ ๓ กิโลเมตร

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ประชาชนส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมได้แก่ ทำนา ทำไร่ ทำสวนเพาะปลูก ที่เหลือประกอบอาชีพอื่น ๆ

๖.๒ การประมง

ตำบลบ้านจำ มีการประมง คือ การเลี้ยงปลาน้ำจืด และสัตว์อื่น ๆ เช่น จระเข้ เป็นต้น

๖.๓ การปศุสัตว์

ตำบลบ้านจำ มีการปศุสัตว์ คือ การเลี้ยงโคเนื้อ สุกร แพะเนื้อ ไก่เนื้อ ไก่ไข่ ไก่พื้นเมือง เป็ดไข่ เป็ดเทศ เป็นต้น

๖.๔ การบริการ

มีร้านบริการทำผมเสริมสวย ในพื้นที่ หมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๖

๖.๕ การท่องเที่ยว

ตำบลบ้านจำ ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวที่เด่นชัดในพื้นที่

๖.๖ อุตสาหกรรม

ตำบลบ้านจำ ไม่มีอุตสาหกรรมในพื้นที่

๖.๗ การพาณิชย์/กลุ่มอาชีพ

กลุ่ม /องค์กร	หมู่บ้าน							
	ม.๑	ม.๒	ม.๓	ม.๔	ม.๕	ม.๖	ม.๗	ม.๘
- กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- กลุ่มสัจจะออมทรัพย์	✓							
- กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต	✓							
- กลุ่มข้าวปลูกพันธุ์ดี	✓							
- กลุ่มกองทุนแม่ของแผ่นดิน	✓							
- กลุ่มบ้านหนองไขลงพัฒนา	✓							
- กลุ่มโรงสีชุมชน	✓							
- กลุ่มธนาคารขยะ	✓							
- กลุ่มธนาคารข้าวสาร	✓							

- กลุ่มเลี้ยงแพะ เลี้ยงหมู เลี้ยงไก่	✓							
- กลุ่มดอกไม้จันทน์	✓							
- กลุ่มธนาคารข้าวสาร	✓							

กลุ่ม /องค์กร	หมู่บ้าน							
	ม.๑	ม.๒	ม.๓	ม.๔	ม.๕	ม.๖	ม.๗	ม.๘
- กลุ่มธนาคารข้าวสาร	✓							
- กลุ่มเลี้ยงแพะ เลี้ยงหมู เลี้ยงไก่	✓							
- กลุ่มดอกไม้จันทน์	✓							
- กลุ่มขนมเบเกอรี่	✓		✓					
- กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์	✓							
-กลุ่มสตรี	✓							
-กลุ่มเยาวชนกลุ่มโอมสเทย์	✓							
- กลุ่มกล้วยตาก			✓					
- กลุ่มจักรสาน			✓	✓				
- กลุ่มน้ำพริก				✓				

- กลุ่มชนมไทยพื้นบ้าน				✓				
- กลุ่มแปรรูปกล้วย					✓			
- กลุ่มปลาสวยงาม					✓			
- กลุ่มนวดแผนไทย						✓		
- กลุ่มหัตถกรรม						✓		
- กลุ่มเลี้ยงแพะ						✓		
- กลุ่มร้านค้าชุมชน						✓		
- กลุ่มเลี้ยงไก่พื้นเมือง						✓		
- กลุ่มเกษตรพอเพียง						✓		
- กลุ่มเกษตรปลูกผัก							✓	
- กลุ่มแม่บ้านน้ำพริกและกุนเชียง							✓	
- กลุ่มไม้กวาด							✓	
- กลุ่มเลี้ยงสุกร								✓
- กลุ่มเลี้ยงปลาช่อน								✓

๖.๘แรงงาน

ประชาชนส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมได้แก่ ทำนา ทำไร่ ทำสวน เพาะปลูก ที่เหลือ ประกอบอาชีพอื่น ๆ

๗.เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านและชุมชน
มีจำนวน ๘ หมู่บ้าน และมีข้อมูลพื้นฐานแต่ละหมู่บ้านดังนี้

หมู่ที่	หมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน (หลัง)
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	หนองไขลง	๑๙๓	๒๑๖	๔๐๙	๑๓๓
๒	ดอนจัน	๑๙๕	๒๑๖	๔๑๑	๑๒๔
๓	เก่าโพธิ์หลังเสือ	๑๓๓	๑๓๐	๒๖๓	๗๔
๔	ดอนมะดุก	๑๙๕	๒๐๓	๓๙๘	๑๒๕
๕	บ้านจำ (โพธิ์เรียง)	๒๓๔	๒๘๙	๕๒๓	๑๖๐
๖	บ้านจำ	๒๙๒	๓๐๒	๕๙๔	๒๕๓
๗	หัวข้งโหลง	๑๗๐	๑๙๖	๓๖๖	๑๐๘
๘	ปลายนาหนองไขลง	๑๑๘	๑๑๗	๒๓๕	๖๙
รวม		๑,๕๓๐	๑,๖๖๙	๓,๑๙๙	๑,๐๔๖

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ทำนา		ทำสวน		ทำไร่		อื่น ๆ	
		ครัวเรือน	ไร่	ครัวเรือน	ไร่	ครัวเรือน	ไร่	ครัวเรือน	ไร่
๑	หนองโหลง	๔๗	๕๖๑	๕	๙	๔	๑๔	๕	๓
๒	ดอนจัน	๖๔	๙๙๖	-	-	๒	๓๖	๑	๓
๓	เก่าโพธิ์หลังเสือ	๒๑	๔๐๑	๕	๘	๑๒	๑๓๗	-	-
๔	ดอนมะดุก	๗๙	๑,๕๕๔	๑๖	๒๗	๑๐	๒๕๖	-	-
๕	บ้านจำ (โพธิ์เรียง)	๘๘	๑,๗๐๔	๕	๔๒	๑๗	๕๓๘	-	-
๖	บ้านจำ	๙๒	๑,๗๗๗	๑	๑	๑๗	๒๘๐	๑	๘
๗	หัวช้างโหลง	๕๗	๗๘๐	๒	๒	๒๕	๔๒๕	-	-
๘	ปลายนาหนองโหลง	๖๓	๑,๐๘๔	๑	๑	๑	๗	๑	๒
	รวม	๕๑๑	๘,๘๕๗	๓๕	๙๐	๘๘	๑,๖๙๓	๘	๑๖

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

แหล่งน้ำสาธารณะห้วยขนานหมู่ที่ ๖	จำนวน	๑ แห่ง
แหล่งน้ำสาธารณะหนองหัวลิงหมู่ที่ ๔	จำนวน	๑ แห่ง
คลองส่งน้ำ ๒ ซ้าย ๑ ขวาหมู่ที่ ๑ - ๗	จำนวน	๑ แห่ง
คลองระบาย ๑ ซ้าย	จำนวน	๑ แห่ง
คลองระบาย ๑ ขวา ๑ ซ้าย	จำนวน	๑ แห่ง
คลอง ๑ ซ้าย ๓ ซ้าย ๑ ขวา	จำนวน	๑ แห่ง
คลอง ๒ ซ้าย ๓ ซ้าย ๑ ขวา	จำนวน	๑ แห่ง
สระน้ำ	จำนวน	๒๐ แห่ง

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

ลำดับที่	ที่ตั้งประปา	หมู่ที่	จำนวนครัวเรือน	หมายเหตุ
๑	บ้านผู้ใหญ่กิตติกานต์ ชื่นกลิ่น	๑	๔๘	
๒	บ้านนางละเมียด อาสา	๑	๕๐	
๓	วัดร้างต้นสารภี	๒	๕๑	
๔	บ้านผู้ใหญ่ไธ วิจารณ์ปรีชา	๒	๓๙	
๕	บ้านผู้ใหญ่อลอย ปานหงษ์	๓	๔๒	
๖	บ้านขุดิมา ปฎิมาปกรณ์	๔	๔๙	
๗	บ้านนายสมยศ คะเซนทร	๔	๓๕	
๘	บ้านหนองกะทะ	๔	๒๒	
๙	หมู่ ๔ บ้านหนองนามน	๔	๕๐๐	
๑๐	โรงเรียนวัดบ้านจำ	๕	๕๖	
๑๑	บ้านนายบุญลือ ทองคมขำ	๕	๓๕	
๑๒	บ้านนางศิริวรรณ ครุฑศรีทธา	๕	๔๗	
๑๓	บ้านนายจำรุญ เจริญนุ่ม	๕	๓๘	
๑๔	บ้านนางกำไล ศิริจันทร์	๖	๔๐	
๑๕	บ้านผู้ใหญ่บำเรอ รุ่งกำจัด	๖	๖๐	
๑๖	บ้านนายสนั่น มาลา	๖	๖๙	
๑๗	บ้านห้วยขนาน	๖	๒๒	
๑๘	บ้านกำนันบุญเลิศ ศรีดำ	๖	๒๐	
๑๙	บ้านนายล้วน พานอิน	๗	๔๗	
๒๐	บ้านนายพนม อินวะกุล	๗	๓๖	
๒๑	บ้านผู้ใหญ่ทวีป มัจฉิม	๘	๕๑	
๒๒	บ้านนายยุทธพงษ์ บานเย็นงาม	๘	๖	

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนตำบลบ้านจำ นับถือศาสนาพุทธ

โดยมีข้อมูลศาสนสถาน ดังนี้

วัด มีจำนวน ๓ วัด ได้แก่

๑. วัดหนองโหลง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑

๒. วัดหนองชะโด ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔

๓. วัดบ้านจำ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ช่วงเดือนเมษายน จะมีงานประเพณีสงกรานต์ สรงน้ำพระ ขอพรผู้สูงอายุ

ช่วงเดือนกรกฎาคม จะมีงานประเพณีวันเข้าพรรษา

ช่วงเดือนกันยายน - ตุลาคม จะมีงานวันออกพรรษา ตักบาตรเทโว

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ

ตำบลบ้านจำ มีบึง ๒ แห่งคือ บึงหนองหัวลิง และบึงห้วยขนาน

๙.๒ ป่าไม้

๙.๓ ภูเขา

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ตำบลบ้านจำ มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ได้มีการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตาม ยุทธศาสตร์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างไร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ดังนี้

๕.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี สรุปย่อได้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

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

๕.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ จะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี . ในลักษณะของการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติในช่วงเวลา ๕ ปี โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

๕.๓ นโยบายของรัฐบาล

จากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗

๑. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

โดยจะใช้มาตรการทางกฎหมายมาตรการทางสังคมจิตวิทยาและมาตรการทางระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการกับผู้กระทำความผิด ยามใจหรือประสงค์ร้าย มุ่งสันคลอนสถาบันหลักของชาติ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกและความผูกพันภักดีของคนอีกเป็นจำนวนมาก ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชนทั้งจะสนับสนุนโครงการทั้งหลายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตลอดจนเร่งขยายผลตามโครงการและแบบอย่างที่ดีทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่หลายและเกิดประโยชน์ในวงกว้าง

๒. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

๒.๑ ในระยะเร่งด่วน รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการเตรียมพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนในกิจการ ๕ ด้าน ประกอบด้วย

- การบริหารจัดการชายแดน
- การสร้างความมั่นคงทางทะเล
- การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ
- การสร้างความไว้วางใจกับประเทศเพื่อนบ้าน
- การเสริมสร้างในการปฏิบัติการทางทหารร่วมกันของอาเซียน โดยเน้นความร่วมมือ

เพื่อป้องกัน แก้ไขข้อพิพาทต่าง ๆ รวมถึงการแก้ไขปัญหาเส้นเขตแดนโดยใช้กลไกระดับทวิภาคีและพหุภาคี

๒.๒ เร่งแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนายยุทธศาสตร์ เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนามาใช้ตามแนวทางกลยุธยมิตรแบบสันติวิธี พร้อมส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับผู้มีความคิดเห็นต่างจากรัฐ และสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมตามหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ทั้งจะเพิ่มระดับปฏิสัมพันธ์กับต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศที่อาจช่วยคลี่คลายปัญหาได้

๒.๓ พัฒนาและเสริมสร้างของกองทัพและระบบป้องกันประเทศให้ทันสมัย มีความพร้อมในการรักษาอธิปไตย และผลประโยชน์ของชาติ ปลอดภัยจากการคุกคามทุกรูปแบบ ส่งเสริมและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่การพึ่งพาตนเองในการผลิตอาวุธยุทโธปกรณ์ รวมถึงการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนในอุตสาหกรรมป้องกันประเทศได้

๒.๔ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน ไม่ว่าในด้านการเมืองเศรษฐกิจหรือสังคม โดยจะนำกลไกทางการทูตแบบบูรณาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม

๓. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

๓.๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน

๓.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ การท่องเที่ยวที่เน้นบริการทางเพศและเด็ก และปัญหาคนขอทาน ด้วยการปรับปรุงกฎหมาย ข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ

๓.๓ ในระยะต่อไป จะพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกักขังที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ผู้ยากไร้ไร้สภาพ พัฒนาศักยภาพ คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรีและเด็ก

๓.๔ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีเงินหรือกิจกรรมที่เหมาะสม เพื่อสร้างสรรค์และไม่ก่อภาระต่อสังคมในอนาคต โดยจัดเตรียมระบบการดูแลในบ้านสถานพักฟื้น และโรงพยาบาล ที่เป็นความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และครอบครัวรวมทั้งพัฒนาระบบการเงินการคลังสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ

๓.๕ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลาย

๓.๖ จัดระเบียบสังคม สร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ และประชาชนทั่วไป โดยใช้ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ ตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ได้ประกาศไว้แล้ว

๓.๗ แก้ปัญหาการไร้ที่ดินทำกินของเกษตรกรและการรุกล้ำเขตป่าสงวน โดยการกระจายสิทธิการถือครองให้แก่ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ที่ไม่ได้รุกล้ำ และออกมาตรการป้องกันการเปลี่ยนมือไปอยู่ในครอบครองของผู้ที่มีใช้เกษตรกร ใช้เทคโนโลยีดาวเทียมสำรวจและวิธีการแผนที่ที่ทันสมัย แก้ไขปัญหาเขตที่ดินทับซ้อนและแนวเขตพื้นที่ป่าที่ไม่ชัดเจน

๔. การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

๔.๑ จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ

๔.๒ ในระยะเฉพาะหน้า จะปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษาให้สอดคล้องกับความจำเป็นของผู้เรียนและลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา จัดระบบการสนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนทั่วไป มีสิทธิเลือกรับบริการการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน โดยอาจจะพิจารณาจัดให้มีคู่มือการศึกษาเป็นแนวทางหนึ่ง

๔.๓ ให้องค์กรภาคประชาสังคม ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนทั่วไป มีโอกาสร่วมจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง และร่วมในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้

๔.๔ พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

๔.๕ ทะนุบำรุงและอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ๆ สนับสนุนให้องค์กรทางศาสนา มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

๕. การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน

๕.๑ วางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพให้มีความครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มีความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพ

๕.๒ พัฒนาระบบบริหารสุขภาพ โดยเน้นการป้องกันโรคมามากกว่ารอให้ป่วยแล้วจึงมารักษา สร้างกลไกจัดการสุขภาพในระดับเขตแทนการกระจุกตัวอยู่ที่ส่วนกลาง ปรับระบบการจ้างงาน การกระจายบุคลากรและทรัพยากรสาธารณสุขให้เหมาะสมกับท้องถิ่น

๕.๓ ประสานการทำงานระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น และปัญหาด้านการแพทย์และจริยธรรมของการอุ้มบุญการปลูกถ่ายอวัยวะและสเต็มเซลล์ โดยจัดให้มีมาตรการและกฎหมายที่รัดกุม

๖. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

รัฐบาลจะดำเนินนโยบายเศรษฐกิจเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการทันที ระยะต่อไปที่ต้องแก้ไขปัญหาค้างคาอยู่ และระยะยาวที่ต้องวางรากฐานเพื่อความ เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๖.๑ ในระยะเร่งด่วน เร่งจ่ายงบลงทุนของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ยังค้างอยู่ก่อนที่จะพ้นกำหนดภายในสิ้นปี

๖.๒ สานต่อนโยบายงบประมาณกระตุ้นเศรษฐกิจตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ได้จัดทำไว้ โดยนำหลักการสำคัญของการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ให้ความสำคัญในการบูรณาการงบประมาณ และความพร้อมในการดำเนินงานร่วมนำแหล่งเงินอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย ทบทวนภารกิจที่มีลักษณะไม่ยั่งยืนหรือสร้างภาระหนี้สาธารณะของประเทศเกินความจำเป็น และแสดงรายการลงทุนในระดับจังหวัดเพื่อความโปร่งใส เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๖.๓ กระตุ้นการลงทุนด้วยการเร่งพิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนักลงทุนยื่นขออนุมัติส่งเสริมการลงทุนไว้แล้วให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว และนำโครงการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานประเภทที่มีผลตอบแทนดี

๖.๔ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ลดต้นทุนการผลิต การช่วยเหลือในเรื่องปัจจัยการผลิตอย่างทั่วถึง

๖.๕ ลดอุปสรรคในการส่งออกเพื่อให้เกิดความคล่องตัว เช่น ปรับปรุงวิธีการตรวจรับรองมาตรฐานสินค้าและมาตรฐานการผลิตระดับไร่นา เป็นต้น

๖.๖ ชักจูงให้นักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย โดยพิจารณามาตรการลดผลกระทบจากการประกาศใช้กฎอัยการศึกในบางพื้นที่ที่มีต่อการท่องเที่ยวในโอกาสแรกที่จะทำได้

๖.๗ ในระยะยาวต่อไป ประสานนโยบายการเงินและการคลังให้สอดคล้องกันเพื่อสนับสนุนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจพร้อมกับการรักษาเสถียรภาพของราคาอย่างเหมาะสม

๖.๘ แก้ปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝนและปัญหาขาดแคลนน้ำในบางพื้นที่และบางฤดูกาล โดยระดมความคิดเห็นเพื่อหาทางออกไม่ให้เกิดน้ำท่วมรุนแรงดังเช่นปี ๒๕๕๔ ส่วนภาวะภัยแล้งนั้นรัฐบาลจะเร่งดำเนินการสร้างแหล่งน้ำขนาดเล็กให้กระจายครอบคลุมซึ่งจะสามารถทำได้ในเวลาประมาณ ๑ ปี

๖.๙ ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิงประเภทต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับต้นทุนและให้มีภาระภาษีที่เหมาะสมระหว่างน้ำมันต่างชนิดและผู้ใช้ต่างประเภท รวมถึงการดำเนินการให้มีการสำรวจและผลิตก๊าซธรรมชาติและน้ำมันดิบรอบใหม่ทั้งในทะเลและบนบก และดำเนินการให้มีการสร้างโรงไฟฟ้าเพิ่มขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐและเอกชนด้วยวิธีการเปิดเผยโปร่งใสและเป็นมิตรต่อสถานะแวดล้อมพร้อมกับร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการพัฒนาพลังงาน

๖.๑๐ ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษีให้จัดเก็บอย่างครบถ้วน โดยปรับปรุงโครงสร้างภาษีให้คงภาษีเงินได้ไว้ในระดับปัจจุบัน ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล แต่ปรับปรุงโครงสร้างอัตราภาษีทางด้านการค้าและขยายรากฐานการจัดเก็บภาษีประเภทใหม่ ซึ่งจะจัดเก็บจากทรัพย์สิน เช่น ภาษีมรดก ภาษีจากที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง โดยให้มีผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อยให้น้อยที่สุดรวมทั้งปรับปรุงการลดหย่อนภาษีเงินได้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้มีรายได้น้อย และยกเลิกการยกเว้นภาษีประเภทที่เอื้อประโยชน์เฉพาะผู้มีฐานะการเงินดี เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น

๖.๑๑ บริหารจัดการหนี้ภาครัฐที่เกิดขึ้นในช่วงรัฐบาลที่ผ่านมา ซึ่งจำนวนสูงมากกว่า ๗๐๐,๐๐๐ ล้านบาท และเป็นภาระงบประมาณใน ๕ ปีข้างหน้า อันจะทำให้เลื้อยงบประมาณเพื่อการลงทุนพัฒนาประเทศน้อยลง โดยประมวลหนี้เหล่านี้ให้ครบถ้วน หาแหล่งเงินระยะยาวมาสะสางหนี้ทั้งหมด และยืดระยะเวลาชำระคืนให้นานที่สุดเพื่อลดภาระของงบประมาณในอนาคต

๖.๑๒ ในระยะยาว พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ด้านการขนส่งและคมนาคมทางบก โดยเริ่มโครงการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนใน กทม. และรถไฟฟ้าเชื่อม กทม. กับเมืองบริวารเพิ่มเติมเพื่อลดเวลาในการเดินทางของประชาชน เพื่อตั้งฐานให้รัฐบาลต่อไปทำได้ทันที

- ด้านคมนาคมทางอากาศ โดยปรับปรุงท่าอากาศยานสุวรรณภูมิระยะที่ ๒ ท่าอากาศยานดอนเมือง และท่าอากาศยานในภูมิภาค เพื่อให้สามารถรองรับปริมาณการจราจรทางอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ด้านการคมนาคมทางน้ำ โดยพัฒนาการขนส่งสินค้าทางลำน้ำชายฝั่งทะเล เพื่อลดต้นทุนระบบโลจิสติกส์ของประเทศ เริ่มจากการพัฒนาท่าเรือแหลมฉบัง ท่าเรือชายฝั่งอ่าวไทยและอันดามัน ตลอดจนผลักดันให้ท่าเรือในลำน้ำเจ้าพระยาและป่าสักมีการใช้ประโยชน์ในการขนส่งสินค้าภายในประเทศและเชื่อมโยงกับท่าเรือแหลมฉบัง รวมทั้งการขุดลอกร่องน้ำลึก

๖.๑๓ ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการในสาขาขนส่งที่มีการแยกบทบาทและภารกิจของหน่วยงานในระดับนโยบาย หน่วยงานกำกับดูแล และหน่วยปฏิบัติที่ชัดเจน และจัดตั้งหน่วยงานกำกับดูแลระบบราง เพื่อทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการให้บริการและความปลอดภัย โครงสร้างอัตราค่าบริการที่เป็นธรรม การลงทุน การบำรุงรักษาและการบริหารจัดการ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาบบรางให้เป็นโครงข่ายหลักของประเทศ

๖.๑๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมายและมาตรการที่จะแก้ไขปัญหาและฟื้นฟูกิจการ ตลอดจนพิจารณาความจำเป็นในการควบรวมการเป็นรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๖.๑๕ ในด้านเกษตรกรรม ดำเนินการใน ๒ เรื่องใหญ่ คือ การปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตรให้สอดคล้องกับความต้องการด้วยวิธีการต่าง ๆ

๖.๑๖ ในด้านอุตสาหกรรม ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ อาทิ ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้การออกแบบและสร้างสรรค์ เป็นต้น

๖.๑๗ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เข้มแข็งสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๑๘ ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลให้เริ่มขับเคลื่อนได้อย่างจริงจัง ซึ่งจะทำให้ทุกภาคเศรษฐกิจก้าวหน้าไปได้ทันโลกและสามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้

๗. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

- เร่งพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งภายในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน โดยเร่งขับเคลื่อนตามแผนงานการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง ๖ ประเทศ (GMS) แผนความร่วมมือทางเศรษฐกิจอิระวดี-เจ้าพระยา-แม่โขง (ACMECS) แผนความร่วมมือแห่งอ่าวเบงกอลสำหรับความร่วมมือหลากหลายสาขาวิชาการและเศรษฐกิจ (BIMSTEC) และแผนแม่บทความเชื่อมโยงในอาเซียน

- พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยเริ่มจากการพัฒนาด้านการค้าชายแดนและโครงการคมนาคมขนส่งบริเวณประตูการค้าหลักของประเทศเพื่อรองรับการเชื่อมโยงกระบวนการผลิตและการลงทุนข้ามแดน พัฒนาระบบ National Single Window (NSW) โดยระยะแรกให้ความสำคัญกับด้านชายแดนที่สำคัญ ๖ ด้าน ได้แก่ ปาดังเบซาร์ สะเตา อรัญประเทศ แม่สอด บ้านคลองลึก และบ้านคลองใหญ่

๘. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม

๘.๑ สนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศเพื่อบ่มเพาะเป้าหมายให้ไม่ต่ำกว่า ๑% ของรายได้ประชาชาติ และมีสัดส่วนรัฐต่อเอกชน ๓๐:๗๐ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขัน

๘.๒ ส่งเสริมให้โครงการลงทุนขนาดใหญ่ของประเทศ เช่น ด้านพลังงานสะอาด ระบบราง ยานยนต์ ไฟฟ้า การจัดการน้ำและขยะ ใช้ประโยชน์จากผลการศึกษาวิจัย และพัฒนาและนวัตกรรมของไทยตามความเหมาะสม ในกรณีที่จะต้องซื้อวัสดุอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีจากต่างประเทศ จะให้มีเงื่อนไขการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ในอนาคตด้วย

๙. การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๙.๑ ในระยะเฉพาะหน้า เร่งปกป้องและฟื้นฟูพื้นที่อนุรักษ์ ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า โดยให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ พร้อมส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจในพื้นที่เอกชน เพื่อลดแรงกดดันในการตัดไม้จากป่าธรรมชาติ

๙.๒ ในระยะต่อไป พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดินและแก้ไขการบุกรุกที่ดินของรัฐ โดยยึดแนวพระราชดำริที่ให้ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกับป่าได้ เช่น การกำหนดเขตป่าชุมชนให้ชัดเจน

๙.๓ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้เป็นเอกภาพในทุกมิติทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จัดให้มีแผนบริหารน้ำของประเทศ เพื่อให้การจัดทำแผนงานไม่เกิดความซ้ำซ้อนมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

๙.๔ เร่งรัดการควบคุมมลพิษทางอากาศ ขยะ และน้ำเสีย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภค ในพื้นที่ใดที่สามารถจัดการขยะมูลฝอยด้วยการแปรรูปเป็นพลังงานก็จะสนับสนุนให้ดำเนินการ ส่วนขยะอุตสาหกรรมนั้น จะวางระเบียบมาตรการเป็นพิเศษ โดยกำหนดให้ทั้งในบ่อขยะอุตสาหกรรมที่สร้างขึ้น แบบมีมาตรฐาน และพัฒนาระบบตรวจสอบไม่ให้มีการลักลอบทิ้งขยะติดเชื้อ และใช้มาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาด

๑๐. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ

๑๐.๑ จัดระบบอัตราค่าจ้างและปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสมและเป็นธรรม ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการ ลดต้นทุนดำเนินการของภาครัฐกิจเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาชาติประเทศ การรักษามูลค่าภาครัฐที่มีประสิทธิภาพไว้ในระบบราชการ โดยจะดำเนินการตั้งแต่ระยะเฉพาะหน้าไปตามลำดับความจำเป็นและตามที่กฎหมายเอื้อให้สามารถดำเนินการได้

๑๐.๒ ในระยะแรก กระจายอำนาจเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริหารสาธารณะได้รวดเร็ว ทั้งจะวางมาตรการทางกฎหมาย มิให้เจ้าหน้าที่ที่หลีกเลี่ยง ประวิงเวลา หรือใช้อำนาจโดยมิชอบก่อให้เกิดการทุจริต หรือสร้างความเสียหายแก่ประชาชนโดยเฉพาะนักลงทุนส่วนในระยะเฉพาะหน้า จะเน้นการปรับปรุงหน่วยงานให้บริการด้านการทำธุรกิจ การลงทุน และด้านบริการสาธารณะในชีวิตประจำวันเป็นสำคัญ

๑๐.๓ เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากรภาครัฐ วางมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมือง และส่งเสริมให้มีการนำระบบพิทักษ์คุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ

๑๐.๔ ปรับปรุงและจัดให้มีกฎหมายที่ครอบคลุมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในภาครัฐทุกระดับ โดยถือว่าเรื่องนี้เป็นวาระสำคัญเร่งด่วนแห่งชาติ และเป็นเรื่องที่ต้องแทรกอยู่ในการปฏิรูปทุกด้าน

๑๑. การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

๑๑.๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งปรับปรุงประมวลกฎหมายหลักของประเทศและกฎหมายอื่น ๆ ที่ล้าสมัยไม่เป็นธรรม ไม่สอดคล้องกับความตกลงระหว่างประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการบริหารราชการแผ่นดิน โดยจะใช้กลไกของหน่วยงานเดิมที่มีอยู่ และระดมผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็น

๑๑.๒ ในระยะต่อไปจะจัดตั้งองค์กรปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมที่ปราศจากการแทรกแซงของรัฐ

ยุทธศาสตร์หลักที่ คสช. ยึดถือเป็นแนวทางในปัจจุบัน มีทั้งหมด ๙ ด้าน ดังนี้

๑. การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
๒. การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
๓. การสร้างความเข้มแข็งทางการเกษตร ความมั่นคงของอาหาร และพลังงาน
๔. การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพ และยั่งยืน
๕. การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาค เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม
๖. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๗. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจ ให้เกิดประโยชน์กับประชาชนในการใช้บริการอย่างแท้จริง
๘. การปรับปรุงระบบโทรคมนาคม เทคโนโลยีของชาติให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคต ให้ทัดเทียมอาเซียน และประชาคมโลก
๙. การป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันอย่างยั่งยืน

ค่านิยมหลักของคนไทยเพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็ง จำนวน ๑๒ ข้อ ดังนี้

๑. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นสถาบันหลักของชาติในปัจจุบัน
๒. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม
๓. กตัญญูต่อพ่อ แม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
๔. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม
๕. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันดีงาม
๖. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เพื่อแม่และแบ่งปัน
๗. เข้าใจ เรียนรู้การเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง
๘. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
๙. มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
๑๐. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่าย จำหน่าย และขยายกิจการเมื่อมีความพร้อม โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี
๑๑. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ หรือกิเลส มีความละอายเกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา
๑๒. คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และต่อชาติ มากกว่าผลประโยชน์ของตัวเอง

๕.๕ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

- ๕.๕.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๒ (พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐) ฉบับทบทวน**
- ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๒**
๑. การรักษาความมั่นคงทางอาหาร โดยการดูแลรักษาฐานทรัพยากรการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ที่ดินและแหล่งน้ำ กำหนดการใช้ที่ดินตามสมรรถนะของดิน และกำหนดมาตรการคุ้มครองป้องกันการรุกรานพื้นที่ทำการเกษตรของโรงงานอุตสาหกรรมและชุมชน
 ๒. สร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์หลักในพื้นที่ ด้วยการส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร และภูมิปัญญาชาวบ้านที่เป็นที่ต้องการของตลาด พัฒนาบรรจุภัณฑ์และการตลาดใหม่
 ๓. ส่งเสริมพัฒนาการใช้ประโยชน์วัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรและอุตสาหกรรม สร้างมูลค่าเพิ่มจากวัสดุเหลือใช้จากการผลิต เช่น มูลสัตว์ ฟางข้าว เพื่อทำเป็นพลังงานทดแทน อาทิ การหมักก๊าซใช้ในครัวเรือนใช้ในการแปรรูปการเกษตรและอุตสาหกรรม
 ๔. พัฒนาเป็นฐานการผลิตอาหารส่งออก ประเภธัญพืช พืชไร่และปศุสัตว์ ให้ตรงความต้องการของตลาด โดยนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาและเพิ่มคุณภาพสินค้า
 ๕. พัฒนาระบบมาตรฐานสินค้าเกษตรและความปลอดภัยของอาหาร โดยพัฒนากระบวนการผลิตเข้าสู่ระบบ Good Agricultural Practice (GAP) และ Good Manufacturing Practice (GMP) ด้วยการส่งเสริมกิจกรรมการเกษตรที่รักษาระบบนิเวศ เช่น เกษตรธรรมชาติ เกษตรอินทรีย์ เกษตรปลอดสารพิษรวมทั้งกระบวนการแปรรูปสินค้าเกษตร
 ๖. พัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยพัฒนาการบริการให้เชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวกับแหล่งผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งพัฒนาและสนับสนุนแหล่งที่พักลักษณะโฮมสเตย์ในจุดท่องเที่ยว

๗. พัฒนาเส้นทางการขนส่งตลอดลำน้ำ และจุดกระจายสินค้า โดยเร่งพัฒนาและฟื้นฟูเส้นทางการขนส่งทางน้ำ ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดทั้งปี รวมทั้งพัฒนาเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการขนส่งสินค้าทางน้ำ

ตำแหน่งยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๒

๑. เป็นแหล่งผลิตอาหารปลอดภัย เพื่อการบริโภคและจำหน่ายในประเทศและต่างประเทศ
๒. เป็นแหล่งเกษตรอุตสาหกรรมที่สำคัญ
๓. มีศักยภาพระบบ Logistics เพื่อลดต้นทุนภาคขนส่งและการผลิต
๔. การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรม ธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวที่มนุษย์สร้างขึ้น
๕. มีแหล่งน้ำและระบบบริหารจัดการน้ำที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาภาคการผลิตและระบบลัดภัยพิบัติ

๕.๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องจากการเกษตรแบบครบ

วงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตและทุนทางสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมการเกษตรและผลผลิตทางการเกษตร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการผลิต และแปรรูปสินค้าทางการเกษตรและอาหารปลอดภัย
๒. ส่งเสริมการทำการเกษตรให้มีมาตรฐานและปลอดภัย
๓. ปรับปรุงประสิทธิภาพทางการเกษตร และองค์ความรู้แก่เกษตรกร
๔. ส่งเสริมศักยภาพเกษตรกร/กลุ่มเกษตรกร ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ในด้านการเกษตร
๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรและระบบการบริหารจัดการน้ำ
๖. พัฒนาส่งเสริมช่องทางการจำหน่ายสินค้าทางการเกษตรปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศาสนาและวัฒนธรรมมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว
๒. ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยว และการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
๓. พัฒนาเส้นทางการท่องเที่ยว
๔. สร้างจิตสำนึก และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕. ส่งเสริมการสร้างงานสร้างอาชีพ และรายได้จากการท่องเที่ยว
๖. พัฒนาศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรม ประเพณี และข้อมูลทางประวัติศาสตร์ที่สำคัญของจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. แก้ไขปัญหาความยากจนโดยใช้แนวพระราชดำริ “เศรษฐกิจพอเพียง” และ “เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง”
๒. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพตามศักยภาพของชุมชนและท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ผู้นำกลุ่มอาชีพ ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ในด้านการอาชีพ
๔. จัดให้มีและพัฒนาศูนย์แสดงสินค้าจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ในระดับจังหวัดและชุมชน
๕. ส่งเสริมการใช้ความรู้สมัยใหม่/เทคโนโลยีควบคู่กับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการบริการสาธารณะ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. จัดให้มีและพัฒนาโครงข่ายเส้นทางคมนาคมสายหลักอย่างเป็นระบบและทั่วถึงพร้อมปรับปรุงบำรุงรักษาดูแลตามภารกิจถ่ายโอนให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์
๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาดูแล สะพาน ทางเท้า และท่อระบายน้ำให้มีมาตรฐาน
๓. จัดให้มีซ่อมบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าและประปาสาธารณะ
๔. จัดให้มีระบบสาธารณูปโภคให้กับชุมชนอย่างเป็นระบบและทั่วถึง
๕. บำรุงรักษาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับ
๒. ส่งเสริมสนับสนุนด้านสังคมสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๓. ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๔. ส่งเสริม สนับสนุนด้านการกีฬา การสาธารณสุข และนันทนาการแก่ประชาชน
๕. ส่งเสริมและบูรณาการดำเนินงานด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำเมืองรวม และผังชุมชนจังหวัดสิงห์บุรี ตามภารกิจที่มีการถ่ายโอนหรือรับผิดชอบ
๒. บำรุงรักษาสภาพแวดล้อมลำน้ำ แหล่งน้ำธรรมชาติ
๓. ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุงสวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพ
๔. จัดทำแนวเขื่อนป้องกันน้ำท่วมในพื้นที่เสี่ยงภัย
๕. การบริหารจัดการขยะ และสิ่งปฏิกูล
๖. ปลูกจิตสำนึกให้เกิดความตระหนักและช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ฟื้นฟูทรัพยากรดิน และการพังทลายของดิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารและการจัดการ

๑. พัฒนาระบบบริหารองค์กรตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ
๓. การพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร
๔. พัฒนาเครือข่ายในการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน ประชาคมในด้านการพัฒนาท้องถิ่น
๕. การพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย

๕.๔.๓. ยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vision)

ตำบลบ้านจำน่ายอยู่ ควบคู่เกษตรก้าวหน้า นำพาคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ (Mission)

เพื่อให้การพัฒนางานการบริหารส่วนตำบลบ้านจำน่ายมุ่งสู่ความเป็นสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ภายใต้แนวปฏิบัติของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เห็นควรกำหนดพันธกิจการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำน่าย ดังนี้

๑. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตรน้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน
๒. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการศึกษา การกีฬา และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ศักยภาพของคน และความเข้มแข็งของชุมชน
๔. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๕. การพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วม โดยให้ความรู้แก่ประชาชน

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goal) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำน่าย กำหนดไว้ดังนี้

๑. เป็นแหล่งการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย
๒. รักษาขนบธรรมเนียมประเพณีทางศาสนาและวัฒนธรรมให้คงอยู่และยั่งยืน
๓. สร้างงาน สร้างอาชีพ และเพิ่มรายได้ให้ประชาชน
๔. พัฒนาให้ประชาชนในท้องถิ่น อยู่อย่างสงบสุขมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๖. พัฒนาท้องถิ่นให้เป็นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำน่ายมีดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมการเกษตรและผลผลิตทางการเกษตร
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศาสนา และวัฒนธรรม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการบริการสาธารณะ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารและการจัดการ

เป้าประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร และลดต้นทุนการผลิต
๒. เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนพึ่งพาตนเองได้
๓. เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นตำบลน่าอยู่
๔. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๕. เพื่อรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีทางศาสนาและวัฒนธรรมให้คงอยู่และยั่งยืน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนครั้ง หรือ กิจกรรมที่ดำเนินโครงการ, จำนวนโครงสร้างสาธารณูปโภคหรือบริการสาธารณะที่เพิ่มขึ้น
 ๒. โดยวัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการ
 ๓. สรุบบางประเภณความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม และแบบประเมินความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยแยกประเมินแต่ละยุทธศาสตร์ซึ่งมีค่าระดับอยู่ที่พอใจ-พอใจมาก
 ๔. ร้อยละของผู้มีส่วนร่วมในโครงการต่าง ๆ
- คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมการเกษตรและผลผลิตทางการเกษตร	- เพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและผลผลิตที่ปลอดภัยจากสารพิษ - ให้ความรู้ในการใช้สารเคมี การผลิตปุ๋ยอินทรีย์ และวิธีการกำจัดศัตรูพืช
๒. การพัฒนาการท่องเที่ยว เชิงประวัติศาสตร์ ศาสนา และวัฒนธรรม	- สืบสานประเพณี ศาสนา และอนุรักษ์วัฒนธรรมให้คงอยู่ตลอดไป
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ	- อบรมอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน - จัดตั้งกลุ่มอาชีพตามความต้องการของประชาชน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการบริการสาธารณะ	- การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน ประตูลระบายน้ำทั้งระบบประปา ระบบไฟฟ้าสาธารณะ หอกระจายข่าว ชุดลอกคูคลองส่งน้ำ ท่อระบายน้ำอาคารและสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต	- โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมเยาวชน สตรี ฯลฯ - พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ - ดำเนินกิจกรรม ป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด - ส่งเสริมสนับสนุน ด้านการกีฬาสาธาดรณสุขและนันทนาการแก่ประชาชน - จัดกิจกรรมป้องกันการรักษาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน - สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเช่น ปลูกต้นไม้พื้นที่สาธารณะและสองข้างทาง อนุรักษ์พื้นที่แหล่งน้ำ เป็นต้น - ปรับปรุงภูมิทัศน์ และสวนสุขภาพ
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารและการจัดการ	- เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด - เพื่อให้ประชาชนเข้าใจบทบาท มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง

กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมการเกษตรและผลผลิตทางการเกษตร

- อบรม ให้ความรู้ด้านการเกษตรและสร้างความเข้าใจแก่เกษตรกร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว เชิงประวัติศาสตร์ ศาสนา และวัฒนธรรม

- สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับประชาชนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทางศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

- ให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ โดยส่งเสริมการนำวัสดุเหลือใช้หรือหาง่ายที่มีในชุมชนมาสร้างรายได้และปลูกพืชผัก ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

- จัดตั้งกลุ่มอาชีพ/ฝึกอบรมอาชีพตามความต้องการของประชาชนและสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการบริการสาธารณะ

- ก่อสร้าง ปรับปรุง ในด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริการสาธารณะ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

- สนับสนุนการศึกษาทุกระดับ
- ให้ความรู้ ความเข้าใจ ด้านสาธารณสุข ตลอดจนให้การสนับสนุนอุปกรณ์ต่าง ๆ
- พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนและรักษาความสงบเรียบร้อย
- ให้ความรู้ ความเข้าใจในการดูแล ป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในชุมชน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- บริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ

- การพัฒนาด้านการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- การพัฒนาด้านการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ โดยมีความสอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งการพัฒนา (Position) ของจังหวัดสิงห์บุรี และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสิงห์บุรี ดังนี้

๑. การส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐาน

กรอบคิด พื้นที่ในตำบลบ้านจำ ประชาชนส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกรรม (ทำนา) แต่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการเพิ่มผลผลิตและมาตรฐานและปลอดภัยจากสารเคมี จึงเน้นการส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐาน

๒. การพัฒนาเศรษฐกิจสังคม คุณภาพชีวิต และความเข้มแข็งของชุมชน

กรอบคิดโดยการพัฒนาส่งเสริมอาชีพตามศักยภาพของชุมชน แก้ไขปัญหาความยากจนโดยใช้แนวพระราชดำริ เศรษฐกิจพอเพียง และเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลให้อยู่ดีมีสุข พัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนด้วยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสิงห์บุรี จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนและองค์การบริหารส่วนตำบลนำมากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนา พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาพื้นที่ในตำบลบ้านจำเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของประชาชนในพื้นที่ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๕.๕ การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคต

อนาคตของท้องถิ่น เป็นการประเมินถึงโอกาส และภัยคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อม ภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ในแต่ละด้าน ดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง(Strengths)

๑. ตำบลบ้านจำมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม มีแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์ ระบบชลประทานเข้าไปทั่วถึงทุกพื้นที่ เหมาะแก่การทำเกษตร
๒. มีทำเลที่ตั้งเหมาะสม ซึ่งเป็นศูนย์กลางรวบรวมผลผลิตทางการเกษตรจากพื้นที่ใกล้เคียงเชื่อมโยงสู่จังหวัดใกล้เคียง เช่นสุพรรณบุรี อ่างทอง ชัยนาท
๓. มีประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่นประเพณีสงกรานต์ ประเพณีแห่เทียนพรรษาและมีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย
๔. การคมนาคมสะดวกอยู่ใกล้กรุงเทพฯ มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงกับจังหวัดใกล้เคียง

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร ซึ่งราคาผลผลิตตกผันตลอดการจะเปลี่ยนแปลงไปประกอบอาชีพอื่นที่มีรายได้ที่แน่นอนกระทำไดยาก เนื่องจากขาดความรู้ความชำนาญ
๒. เกษตรกรส่วนใหญ่ปลูกข้าวอย่างต่อเนื่อง ขาดการบริหารจัดการดินที่มีประสิทธิภาพ ใช้ปุ๋ยเคมีและสารเคมี เพื่อเพิ่มผลผลิตเป็นผลให้ศัตรูพืชแพร่กระจายอย่างต่อเนื่อง
๓. กระบวนการช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาของภาครัฐ ยังไม่สามารถให้บริการเกษตรกรได้รวดเร็วทันต่อความต้องการ เช่น การช่วยเหลือภัยธรรมชาติ การแก้ไขปัญหาโรคและแมลง
๔. การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาของประชาชน บางแผนงาน/โครงการที่เกินศักยภาพของอบต. ต้องขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการอนุญาต/อนุมัติมีความล่าช้าไม่ทันต่อสภาพปัญหาและความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่น

ปัจจัยภายนอก

โอกาส(Opportunity)

๑. คณะกรรมการกระจายอำนาจได้กระจายอำนาจโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนเองโดยอิสระ และมุ่งประโยชน์ที่ประชาชนในท้องถิ่นจะได้รับอย่างมีส่วนร่วม โดยให้มีการประสานแผนพัฒนาในเชิงบูรณาการและผสมผสานร่วมกัน
๒. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. รัฐบาลให้ความสำคัญในการดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๔. มีสถานศึกษาที่ให้ความรู้แก่ชุมชนในพื้นที่
๕. มีระบบการส่งน้ำเพื่อการเกษตรจากชลประทาน

อุปสรรค(Threats)

๑. การกิจการถ่ายโอนงานของรัฐบาลให้ท้องถิ่นรับผิดชอบยังไม่ชัดเจน ไม่ต่อเนื่อง และบางเรื่องส่วนกลางยังไม่ถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณมายังท้องถิ่น ทำให้เกิดอุปสรรคในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๒. การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับชาติ ส่งผลกระทบต่อการพัฒนา
๓. ระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้เกิดความสับสนแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ และยากต่อการตีความ
๔. ระบบเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอนส่งผลต่อการลงทุนในท้องถิ่น
๕. ประชาชนขาดความสนใจต่อการมีส่วนร่วม การร่วมกันพัฒนาไม่ต่อเนื่อง

จากการประเมินสถานการณ์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำปรากฏว่ายังมีจุดอ่อนหลายประการที่จำเป็นต้องปรับปรุงเพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นในอนาคตมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นพร้อมทั้งนำจุดแข็งที่มีอยู่มากำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่นให้ดีขึ้น

๕.๖ การกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน จึงได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๖.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๖) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๖.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

๕.๖.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๔) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๗) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๖.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

๕.๖.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๖.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ จะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาส่งเสริมการเกษตรและผลผลิตทางการเกษตร
๒. การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศาสนา และวัฒนธรรม
๓. การพัฒนาเศรษฐกิจ
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการบริการสาธารณะ
๕. การพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต
๖. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. การพัฒนาระบบบริหารและการจัดการ

ภารกิจรอง

๑. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๒. การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยมีอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา

ข้าราชการ	จำนวน	๑๕	อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๒	อัตรา
พนักงานจ้าง	จำนวน	๗	อัตรา

ตามการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ได้กำหนดโครงสร้างไว้ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริการประชาชนในพื้นที่ ในด้านต่างๆ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในตำบลบ้านจำ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมภายใน - งานการเกษตร - งานสาธารณสุขชุมชนและสิ่งแวดล้อม - งานบันทึกข้อมูล ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณและข้อบัญญัติ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมภายใน - งานการเกษตร - งานสาธารณสุขชุมชนและสิ่งแวดล้อม - งานบันทึกข้อมูล ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณและข้อบัญญัติ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. (ต่อ) ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุมสภา อบต. - งานรายงานผลและการปฏิบัติตามมติสภา อบต. ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๑. สำนักปลัด อบต. (ต่อ) ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุมสภา อบต. - งานรายงานผลและการปฏิบัติตามมติสภา อบต. ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาการเบิกจ่าย - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาการเบิกจ่าย - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ - งานขุดลอกก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานสุขาภิบาล ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ภาษี - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผัง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ - งานขุดลอกก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานสุขาภิบาล ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ภาษี - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผัง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	
๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ	๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ) ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานวิชาการและส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน - งานติดตามและประเมินผล - งานพัฒนาเด็กปฐมวัย	๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ) ๔.๓ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน - งานติดตามและประเมินผล - งานพัฒนาเด็กปฐมวัย	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ดังนี้

สำนักปลัด

ทำหน้าที่บริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุมงานเกี่ยวกับการตราข้อบังคับ งานนิติกร งานพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานข้อมูลและสถิติ งานงบประมาณ กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการอื่นให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการศึกษาประเพณีและวัฒนธรรมให้การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมพัฒนาและจัดการเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพเกษตรกรรม งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายงานบริหารทั่วไป

งานบริหารทั่วไป

ทำหน้าที่บริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุมงานนิติกร งานเกี่ยวกับการตราข้อบังคับ งานพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานบริหารบุคคล งานการพัฒนาบุคลากร การอบรม สัมมนา งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

งานนโยบายและแผน

งานสำรวจข้อมูลและสถิติ งานประชาสัมพันธ์และประสานงาน งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานติดตาม และประเมินผล งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

งานสวัสดิการสังคม

งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ งานพิทักษ์เด็กและสตรี งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี

งานกฎหมายและคดี

งานทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจร่าง ข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง งานจัดนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและ พยานหลักฐาน เพื่อดำเนินการตามกฎหมาย งานสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงาน และการร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์ งานสอบสวน และเปรียบเทียบการกระทำที่ละเมิดข้อบัญญัติ

งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ งานป้องกันและระงับอัคคีภัย งานวิเคราะห์และ พิจารณา ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ รวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการ ป้องกัน และระงับอัคคีภัย ภัยธรรมชาติ และสาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย ฯลฯ งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลใน การจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันบรรเทาและระงับ สาธารณภัยต่างๆ งานจัดทำแผนป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผนงานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร งานการฝึกอบรมอาสาสมัคร ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการนั้น จึงได้พิจารณากำหนด ตำแหน่งต่าง ๆ ขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและไม่เกิดความซับซ้อน ในการปฏิบัติงานภายในของ องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง

ปฏิบัติงานประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งลักษณะงานเกี่ยวกับ การปฏิบัติตามนโยบายของแผนงาน ที่สภาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ กำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้คำปรึกษา และเสนอความเห็นต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานภายในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมด รับผิดชอบงานประจำทั่วไป ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณาทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ และ ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดตั้ง ยุบหรือ เปลี่ยนแปลงเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนา ส่งเสริมอาชีพ การ ทะเบียนและบัตร การศึกษา การเลือกตั้ง งานเลขานุการสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง

นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งลักษณะงานเกี่ยวกับ การปฏิบัติตามนโยบายของแผนงาน ที่สภาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ กำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ให้คำปรึกษา และเสนอความเห็นต่อนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานภายในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมด รับผิดชอบงานประจำทั่วไป ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณาทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ และ ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดตั้ง ยุบหรือ เปลี่ยนแปลงเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนา ส่งเสริมอาชีพ การ ทะเบียนและบัตร การศึกษา การเลือกตั้ง งานเลขานุการสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง

นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานบริหารด้านงานบริหารทั่วไป งานเลขานุการ งานนโยบายและแผน ในฐานะหัวหน้า หน่วยงาน หัวหน้าหน่วยงานที่เป็นกอง หัวหน้าหน่วยงานเทียบเท่ากองหรือหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งมีลักษณะงานที่ ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารและควบคุมงานด้านการบริหารทั่วไปและงานเลขานุการ เช่น ติดต่อนัดหมาย จัดงาน รับรองและงานพิธีต่างๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม จัดบันทึกและเรียบเรียงรายงานการประชุม ทาง วิชาการและรายงานอื่นๆ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณาเสนอแนะ เพื่อ ประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผน โครงการต่าง ๆ ติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมหรือผล การปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ หรือมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุม และกำกับการบริหารงาน หลายด้านด้วยกัน เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน งานนโยบายและแผน งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจัดระบบงาน งานการเงินการบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์ และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะ

๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน และงานวิจัยจราจร ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณา เสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนด นโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ และจัดทำ เอกสารรายงานต่าง ๆ ทางด้านการจราจร ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร การคมนาคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโครงการระดับจังหวัด หรือระดับประเทศ แล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และการแต่งตั้ง การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. นักพัฒนาชุมชน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานด้านวิชาการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และสันติภาพ การอนามัยและสุขภาพ การปกครองท้องถิ่นและความเจริญด้านอื่น ๆ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์การอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง ได้ตอบ บันทึกย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือ การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ์ในทรัพย์สินของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ การตรวจสอบหรือเปลี่ยนแปลง รายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสาร การเตรียมการประชุมและจัดบันทึกรายงานการประชุม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองคลัง

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงินการหักภาษีเงินได้และนำส่ง เงินเดือนค่าตอบแทน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปีและขอขยายเวลาการเบิกจ่ายการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สินหนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย งานจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

งานการเงิน

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งเงินภาษี เงินเดือน และค่าตอบแทน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปีและการขยายเวลาเบิกตัดปี งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

งานบัญชี

ทำหน้าที่จัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน ทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

ทำหน้าที่จัดเก็บรายได้และค่าธรรมเนียม งานทะเบียนทรัพย์สิน งานควบคุมการรักษาทรัพย์สินงานตรวจสอบเร่งรัดหนี้สิน งานจัดทำรายงานภาษี เก็บรักษาและนำส่งเงิน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ

ทำหน้าที่การจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซมและบำรุงรักษา การทำบัญชีทะเบียนพัสดุ เก็บรักษาหลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ การแทงจำหน่ายพัสดุ การทำสัญญาการต่ออายุสัญญา และการเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อขายหรือสัญญาจ้าง งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของส่วนการคลัง จึงได้พิจารณากำหนดตำแหน่งชั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานภายในส่วนการคลังไว้ดังนี้

นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานทางด้านบริหารงานการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารงานการคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการ เงินกู้ งานจัดระดับงาน งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำการทำความเข้าใจและสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าขององค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานทางการพัสดุทั่วไปของส่วนราชการ ซึ่งมีลักษณะ งานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซมและบำรุงรักษา การทาบัญชี ทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ การแทงจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและการเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อ หรือสัญญาจ้าง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตรวจสอบใบสำคัญที่ไม่มีปัญหา หรือกฎระเบียบที่ขัดแย้งอยู่แล้วลงทะเบียนและเก็บรักษา หลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับการเงินและบัญชี คัดแยกประเภทใบสำคัญ เขียนใบเสร็จรับเงิน ทำใบเบิก และใบ นำส่งเงิน ช่วยทำฎีกาเบิกเงิน ช่วยนำเงินฝากและเบิกเงินจากธนาคาร ช่วยตรวจนับและรับจ่ายเงินสดและสิ่ง แทนตัวเงิน ช่วยรวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ และการขออนุมัติเบิกเงินงบประมาณ ช่วยทำบัญชีบางประเภท บัญชีรับจ่ายเงิน บัญชีพัสดุ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชี ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติค่อนข้างยากเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณและการบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ เช่น การตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่ายเงิน ลงบัญชี ทำรายงานการบัญชี รวบรวมรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับการขอจัดตั้งงบประมาณ รายรับ - รายจ่าย ประจำปี ทำหนังสือชี้แจง โต้ตอบ ด้านงบประมาณ พิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณรายจ่ายและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่นของเทศบาล ซึ่งมี ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจรับแบบแสดงรายการคำร้องหรือคำขอของผู้เสีย ภาษีและค่าธรรมเนียม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงิน และลงบัญชี จัดทำทะเบียนและรายการต่าง ๆ เก็บรักษาหลักฐานการ เสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น ๆ ออกหมายเรียก และหนังสือเชิญ พบตรวจสอบ และประเมินภาษี การเก็บรักษา และนำส่งเงิน เป็นต้น และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

กองช่าง

ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานการประมาณค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทางอาคาร สะพาน และแหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

งานก่อสร้าง

ทำหน้าที่การควบคุมการก่อสร้าง งานก่อสร้าง และซ่อมแซมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ตรวจสอบโครงการ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

งานออกแบบและควบคุมอาคาร

ทำหน้าที่สำรวจงานโครงการงานก่อสร้างออกแบบเขียนแบบถนน สะพาน อาคาร แหล่งน้ำ งานการประมาณค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

งานผังเมือง

มีหน้าที่ควบคุมดูแล และรับผิดชอบการปฏิบัติหน้าที่ของงานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง การจัดทำผังเมือง การพัฒนา และปรับปรุงชุมชนแออัด การควบคุมแนวเขตถนน ทางสาธารณะ และที่ดินสาธารณะประโยชน์ การสำรวจและรวบรวมข้อมูลผังเมือง การควบคุมการก่อสร้างอาคารให้เป็นตามผังเมืองรวม การเวนคืนและจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

งานประสานสาธารณูปโภค

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติหน้าที่ของงานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อนและสิ่งติดตั้งอื่น ฯลฯ งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงรักษาอาคาร ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า งานควบคุมดูแลอาคารสถานที่งานปรับปรุงแก้ไขและป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ งานให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา งานประมาณราคา งานซ่อมบำรุงรักษา งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

งานสำนักงาน

มีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของกองหรือฝ่ายและงานดังต่อไปนี้ งานสารบรรณ งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวก ในด้านต่างๆ งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ งานรับเรื่องร้องทุกข์ และร้องเรียน งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่นๆ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของส่วนโยธา จึงได้พิจารณากำหนดตำแหน่งขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานภายในส่วนโยธาไว้ดังนี้

นักบริหารงานช่าง ระดับต้น

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานทางด้านบริหารงานช่าง ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นกองหรือส่วน หัวหน้าหน่วยงานเทียบเท่ากองหรือส่วน หัวหน้าหน่วยงานที่สูงกว่ากอง หรือหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารควบคุมให้คำปรึกษาและตรวจสอบงานด้านช่างต่างๆ เช่นงานช่างโยธา งานด้านไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะ งานสวนสาธารณะ งานช่างก่อสร้าง งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ งานช่างเทคนิคงานช่างโลหะ งานช่างเครื่องยนต์ งานช่างเครื่องกล เป็นต้น นอกจากนั้นยังต้องวางแผน ออกแบบ และควบคุมงานสถาปัตยกรรม งานวิศวกรรมและงานก่อสร้างต่างๆ ซึ่งตำแหน่งต่างๆ เหล่านี้ มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาช่าง วิชาการทางวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานทางช่างโยธา ซึ่งได้แก่งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ และงานช่างก่อสร้าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติค่อนข้างยากเกี่ยวกับการออกแบบด้านช่างโยธา การคำนวณแบบด้านช่างโยธา การควบคุม การก่อสร้างด้านช่างโยธา การวางโครงการก่อสร้าง ในงานด้านช่างโยธา การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานด้านช่างโยธา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น สนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานศึกษาส่งเสริมทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี วัฒนธรรมทางภาษาการ ดำเนินชีวิต ส่งเสริมสนับสนุน การเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย

นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานในกอง สำนักงานการศึกษาหรือในส่วนราชการอื่นที่กฎหมายกำหนดสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษา การพัฒนางานวิชาการและระบบสารสนเทศ การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินและงบประมาณ การประสานงาน การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล ตลอดจนการพัฒนากิจกรรมเด็กและเยาวชน การส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงเป็น

ผู้ปกครองบังคับบัญชาในฐานะหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่งหัวหน้ากอง หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกองการศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา และผู้อำนวยการสำนักการศึกษา

๑. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการศึกษา โดยศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วางแผน การแนะแนวการศึกษา และอาชีพ เพื่อการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยหลักสูตรการสร้างและพัฒนาหลักสูตรของวิชาการต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของทางราชการ การวิเคราะห์ วิจัย และการพัฒนาหนังสือและแบบเรียน การวางแผนการศึกษา การจัดพิพิธภัณฑ์ทางการศึกษา จัดทามาตรฐานสถานศึกษา ตลอดจนการให้หรือจัดบริการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ทาความเห็นสรุปรายงาน และเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาและส่งเสริมการวิจัยการศึกษา การวางแผนการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติทางการศึกษา ติดตาม ประเมินผล ดำเนินการและแก้ไขปัญหาดัดข้องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยและเสนอแนะการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักการระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนแนวทางพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการที่สังกัด นอกจากนั้น ยังทำหน้าที่จัดทำแผนและระบบสารสนเทศ งานการเจ้าหน้าที่ งานการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานบริหารโรงเรียน งานบริหารวิชาการ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน

การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
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 อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

- ๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ 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 วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านธุรการ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจ่า จึงได้กำหนดตำแหน่งที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ข้างหน้า เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) ๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) ๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) ๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่ประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) ๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ๖๔-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ๖๔-๓-๐๔-๔๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) ๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ๖๔-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
					เพิ่ม /ลด			
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) ๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ๖๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู ๑๖-๒-๐๐๑๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ๑๖-๒-๐๐๗๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ๖๔-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	กลาง	๑	๑	๕๗๓,๒๔๐	๑	๑	๑	-	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๒๑,๙๖๐	๓๓,๓๗๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ๖๔-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	ต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	๑๖,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๕,๗๒๐	๔๑๑,๔๔๐	๔๑๑,๔๔๐	๒๗,๔๘๐
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ๖๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	ต้น	๑	๑	๓๔๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๖๕,๗๒๐	๓๗๕,๓๖๐	๓๗๕,๓๖๐	๒๔,๙๗๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล ๖๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	๑๑,๗๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๗,๗๒๐	๒๔,๔๘๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๖๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๗,๗๒๐	๓๔๑,๙๖๐	๒๔,๔๗๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ ๖๔-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๙๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	๘,๗๒๐	๘,๒๔๐	๘,๐๐๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๑๖,๑๘๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ															
๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ป.ตรี	๑	๑	๒๐๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	๘,๔๐๐	๘,๗๒๐	๘,๑๒๐	๒๒๖,๖๘๐	๒๓๕,๘๐๐	๒๓๕,๘๐๐	๑๗,๕๖๐
๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ป.ตรี	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๕,๗๖๐	๑๙๕,๗๖๐	๑๓,๗๕๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	ปวช.	๑	๑	๑๔๐,๘๘๐	๑	๑	๑	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๕๖,๕๒๐	๑๖๕,๕๒๐	๑๖๕,๕๒๐	๑๓,๗๕๐
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป	ม.๖	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๘,๐๐๐

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	กองคลัง(๑๕)																		
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๑	๑	๔๘๘,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๓๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๓๑,๓๔๐	
๑๓	เจ้าพนักงานพัสดุ ๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๒,๐๖๐	๓๑๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๒,๐๖๐	๓๑๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๘๖,๓๖๐	๑๘๘,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๑๕,๔๔๐	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	ป.วช.	๑	๑	๑๕๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๗๒๐	๑๗๒,๔๔๐	๑๗๘,๔๐๐	๑๓,๒๗๐	
	กองช่าง(๑๕)																		
๑๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๑	๑	๓๕๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๖๕,๓๖๐	๓๗๘,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	๒๕,๙๗๐	
๑๘	นายช่างโยธา ๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๒,๐๖๐	๓๑๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๑๙	ผู้ช่วยช่างโยธา พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๙	ผู้ช่วยช่างโยธา		๑	๑	๑๕๕,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๖,๐๘๐	๑๕๗,๒๐๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๒,๑๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๑๘)																		
๒๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) ๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๕,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๒๓,๕๐๐	๒๕,๑๐๐	
๒๑	นักวิชาการศึกษา ๖๔-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	ป.ก./ช.ก.	๑		๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๔,๓๒๐	ว่างเต็ม	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ชำรงหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๖)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๒๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครุ ๑๖-๒-๐๐๑๑๒ ครุ ๑๖-๒-๐๐๓๖	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน		
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก	ปวช.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน		
(๔)	รวม		๒๔	๑๔	๕,๘๐๔,๑๔๐	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	๑๘๓,๕๒๐	๒๐๕,๓๒๐	๒๑๐,๔๘๐	๖,๐๑๔,๐๖๐	๑,๒๐๓,๖๑๖	๗,๒๒๑,๖๗๖	๖,๒๒๓,๓๘๐	๑,๒๔๔,๖๗๖	๗,๔๖๘,๐๕๖	๖,๔๓๓,๘๖๐	ใช้เงินอุดหนุน
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																			ใช้เงินอุดหนุน
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			ใช้เงินอุดหนุน
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			ใช้เงินอุดหนุน

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน ๒๕,๖๕๒,๐๐๐ บาท

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน ๒๖,๘๓๔,๖๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕% จากงบประมาณการจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผน)

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน ๒๘,๒๘๑,๓๓๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕% จากงบประมาณการจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผน)

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๒๙,๖๙๕,๓๙๗ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕% จากงบประมาณการจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผน)

ลงชื่อ

(นางบุญเดือน เครือแก้ว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ

(นายภาวิต ส่งสุข)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

ผู้ตรวจสอบ

ลงชื่อ

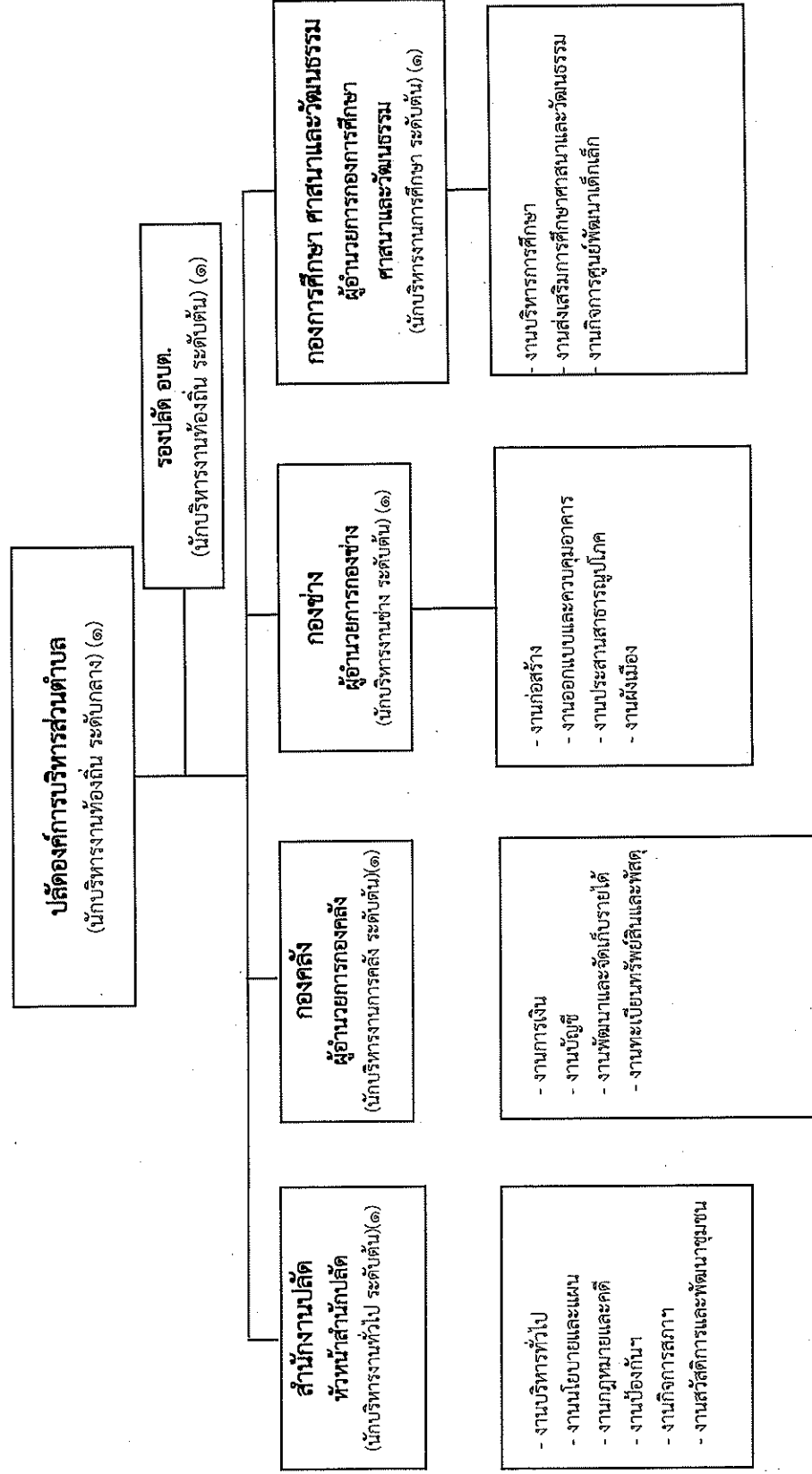
(นายกิตติศักดิ์ จินเทห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

ผู้รับรอง

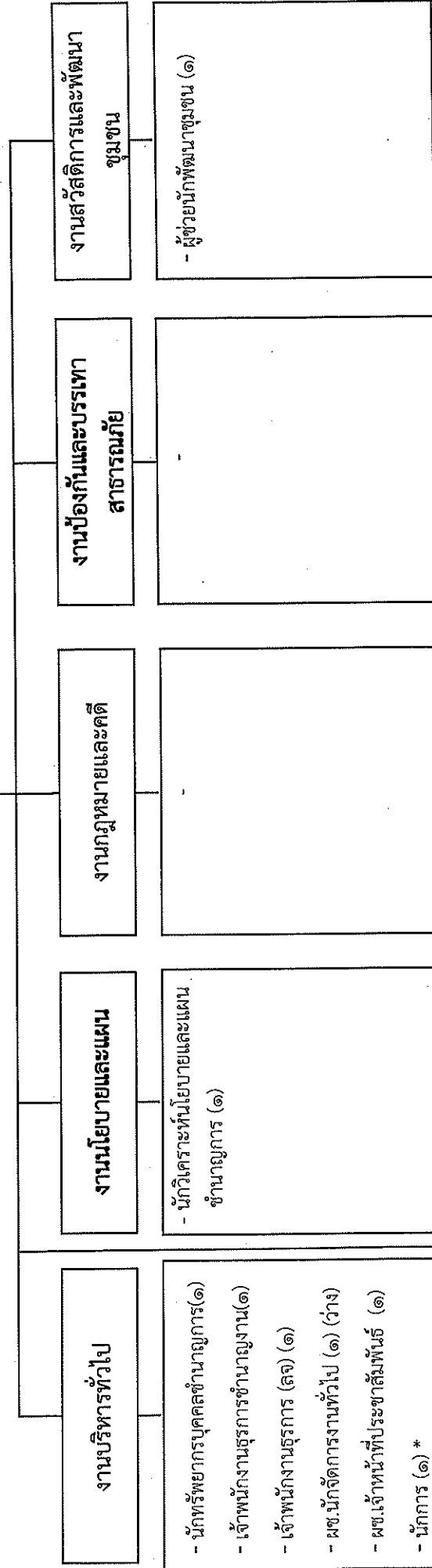
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ



โครงสร้างสำนักงานปลัด

หัวหน้าสำนักงานปลัด
(บริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

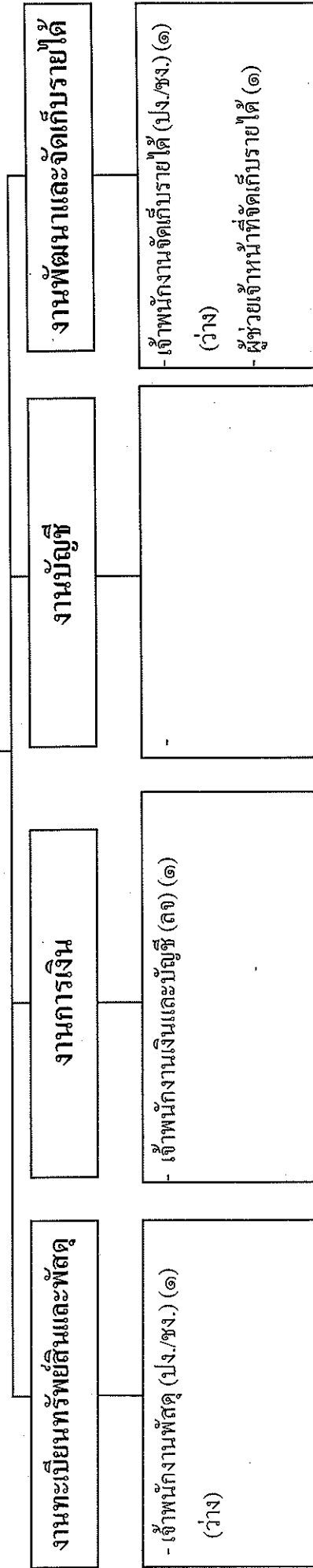


งานกิจการสภาฯ
-

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ดูจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ว่าง		ภารกิจ	ทั่วไป*		
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๑	๑	๒	๑	๙	

โครงสร้างองค์กร

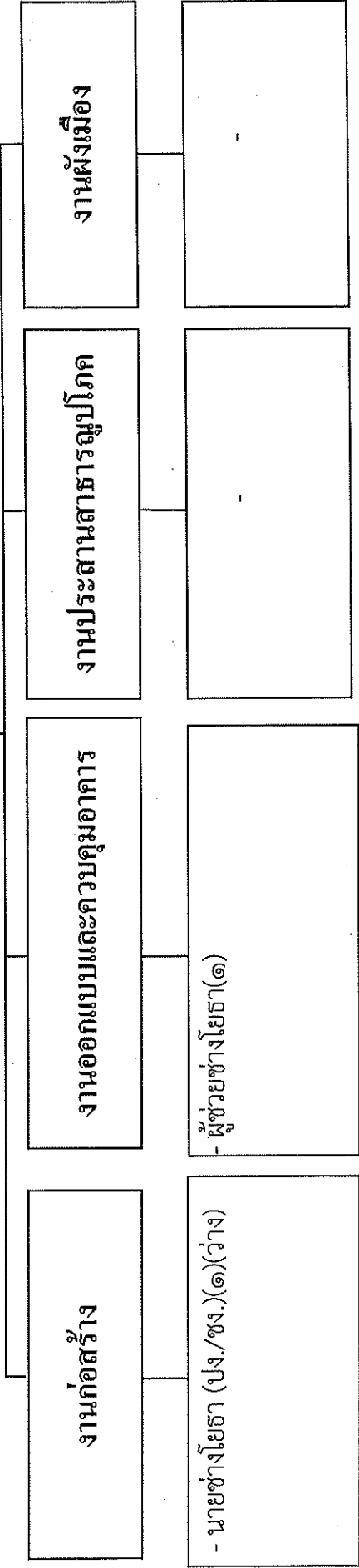
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ตำแหน่งว่าง ปง/ชง	ลูกจ้างประจำ		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๑	๑	-	๕

โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	จำนวนการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ตำแหน่งว่าง ป.ง./ช.ง.	การกิจ		ทั่วไป*		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ครู ศศ.๑ (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก(๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการทั่วไป	เชี่ยวชาญ	ตำแหน่งว่าง ปก./ชก.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๑	-	๕

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	สำนักงานปลัด นายภาวิต ส่งสุข	ศศ.บ. รัฐศาสตร์	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	(ปลัดอบค.) นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	(ปลัดอบค.) นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๐๕,๒๔๐ (๓๓,๗๗๐ X ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๕๗๓,๒๔๐
๒	นายเกียรติศักดิ์ ม่วงเทศ	รป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	(รองปลัดอบค.) นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	(รองปลัดอบค.) นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๓๖๘,๗๖๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๗๑,๗๖๐
๓	นายประสิทธิ์ กองทอง	รป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	(หัวหน้าสำนักงานปลัด) นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	(หัวหน้าสำนักงานปลัด) นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๘๘,๖๔๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๑,๖๔๐
๔	นางบุญเดือน เครือแก้ว	รป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	(หัวหน้าสำนักงานปลัด) นักบริหารงานทั่วไป	ขก.	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	(หัวหน้าสำนักงานปลัด) นักบริหารงานทั่วไป	ขก.	๒๓๘,๘๘๐	-	-	๒๓๘,๘๘๐
๕	น.ส.เกษญาดา บุญเพชร	รป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	(หัวหน้าสำนักงานปลัด) นักบริหารงานทั่วไป	ขก.	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	(หัวหน้าสำนักงานปลัด) นักบริหารงานทั่วไป	ขก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๖	น.ส.ทิพวรรณ มีเคลือบ	ปวส. การบัญชี	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	(หัวหน้าสำนักงานปลัด) นักบริหารงานทั่วไป	ปง.	๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	(หัวหน้าสำนักงานปลัด) นักบริหารงานทั่วไป	ขง.	๑๘๔,๒๘๐	-	-	๑๘๔,๒๘๐
๗	อุ้งช้างประจักษ์ นางธีรรัตน์ สายทอง	บธ.บ. การจัดการทั่วไป	-	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	สนับสมุ.	-	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	สนับสมุ.	๒๐๓,๕๖๐	-	-	๒๐๓,๕๖๐
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายชุต อึ้งสุวัฒน์	บธ.บ. การจัดการอุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ป.ตรี)	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ป.ตรี)	-	๒๐๘,๕๖๐	-	-	-
๙	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการ งานทั่วไป (ป.ตรี)	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการ งานทั่วไป (ป.ตรี)	-	๑๘๐,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๑๘๐,๐๐๐ ว่างเดิม

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปวช. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ประชาสัมพันธ์	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ประชาสัมพันธ์	-	๑๔๐,๘๘๐	-	๑๔๐,๘๘๐
๑๐ นางสาวสุธา ปานเปีย			นักการ				๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๑ นางสาวณัฐรา เสี่ยงรัมย์	มัธยมศึกษาตอนปลาย		นักการ						
กองคลัง									
๑๒ นางสาวยุพดี กันสูก	ศต.บ. การบัญชี	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	คั่น	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๔๑๘,๐๘๐
๑๓ -	-	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ปง/ขง	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๘๗,๘๐๐ ว่างเดิม
๑๔ -	-	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ปง/ขง	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๘๗,๘๐๐ ว่างเดิม
ถูกจ้างประจำ									
๑๕ นางสาวพรรัตน์ แก้วเกตุ	ค.บ. คอมพิวเตอร์	-	เจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี	สนับสนุน	-	เจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี	๑๘๕,๒๔๐	-	๑๘๕,๒๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๖ นางปรานอม ยุงทอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ จัดเก็บรายได้ (ปวช.)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ จัดเก็บรายได้ (ปวช.)	๑๕๔,๒๔๐	-	๑๕๔,๒๔๐
กองช่าง									
๑๗ นายฉวีพงษ์ ทองจินดา	วทป. เทคโนโลยีก่อสร้าง	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	คั่น	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๓๕๓,๖๔๐
๑๘ -	-	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ขง	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๘๗,๘๐๐ ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๙ นายรณภูมิ มีเคลือบ	ปวส. ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยช่างโยธา (ปวช.)	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา (ปวช.)	๑๔๔,๒๐๐	-	๑๔๔,๒๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วน ราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ มุ่งเน้นให้ประชาชน ใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ Facebook เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านจำ ทำงานโดยมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและ ประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาการเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา และ ปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านจำ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วง ระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนา พื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการ การวิจัย ทักษะการติดต่อสื่อสาร การเขียนหนังสือราชการ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมและการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ เห็นว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการพัฒนาพฤติกรรมและการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงาน ทุกคนที่จำเป็นต้องมี เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์

สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ประชาชน และประเทศชาติ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น รูปแบบใหม่ที่เข้าไปปฏิบัติงานในชุมชนท้องถิ่น ที่มีบทบาทและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องใกล้ชิดกับประชาชนในตำบล โดยตรงเนื่องจากพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ที่ต้อง ปฏิบัติงานประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ประสานกับประชาชนมากที่สุด ทำให้พนักงานและลูกจ้างจะต้อง ปฏิบัติงานและใช้ชีวิตความเป็นอยู่อยู่กับประชาชนในพื้นที่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเวลาราชการหรือแม้แต่วันหยุดราชการก็ตาม พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจะได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากประชาชนในพื้นที่ ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเวลาราชการหรือแม้แต่วันหยุดราชการก็ตาม พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจะได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากประชาชนในชุมชนตลอดมา และยังได้รับเกียรติในฐานะตัวแทนราชการได้หาโอกาส เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม เช่น งานประเพณีของชุมชน เทศกาลสำคัญต่าง ๆ ของชุมชน เป็นต้น จึง เป็นที่ยอมรับของคนภายในชุมชนและภายนอกชุมชนว่าเป็นตัวแทนของชุมชนนั้น ๆ และเสมือนเป็นผู้นำของ ชุมชน

การที่พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง จะได้รับการยอมรับจากชุมชนได้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับภาระการกระทำของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านจำ ได้กำหนดแนวทางในการสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพของพนักงานและลูกจ้างไว้สำหรับ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

ยึดมั่นในคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรมละเว้นจากการเข้าไป เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย ผิดศีลธรรมและอบายมุข หรือขัดต่อคุณธรรมและ ศีลธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อประชาชนต่อองค์กร กระทำการทั้งปวงโดยสุจริต ไม่กระทำการใดที่ก่อให้เกิด ความเสียหายแก่ตำแหน่งหน้าที่ราชการ ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ของรัฐรายอื่น หากรู้ว่าการกระทำนั้นจะก่อให้เกิดความเสียหาย พร้อมทั้งจะแก้ไข

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

รักในตำแหน่งหน้าที่ โดยไม่กระทำการกิจกรรมหรือประกอบอาชีพเสริมซึ่งมีลักษณะเป็น ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือเป็นการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวม ต้องไม่รับ ของขวัญของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใด อันมีมูลค่าเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ และต้อง ดูแลให้บุคคลในครอบครัวปฏิบัติเช่นเดียวกันด้วย

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกต้องกฎหมาย

ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ชอบธรรม เสียสละ อดทน ไม่ยอมโอนอ่อนตามอิทธิพลใด ๆ ตลอดจนไม่สั่งการหรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือขัดต่อศีลธรรมอันดี

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค เป็นมาตรฐานเดียวกัน ด้วยความมีน้ำใจ เมตตา เอื้อเฟื้อ มีอัธยาศัยไมตรี ปราศจากอคติ เน้นความเท่าเทียมกัน การให้บริการด้วยความรวดเร็ว ตรงต่อเวลา และถูกต้อง ไม่ละเลยหรือหลีกเลี่ยง หรือหน่วงช้างานในหน้าที่จนเกิดความล่าช้าหรือเสียหาย

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

การบริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนที่ร้องขอ ต้องให้ครบถ้วน ถูกต้องไม่เป็นข้อมูลข่าวสารอันเป็นเท็จ และไม่ต้องห้ามตามกฎหมาย รวมถึงการรับฟังข้อมูลจากประชาชนด้วย

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล เต็มกำลัง สติปัญญาความสามารถ และเต็มศักยภาพ แต่งตนจนงานบรรลุผล ไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีแก่หน่วยงานและส่วนร่วมใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่า เสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง ปรับปรุงกลไกและวิธีการทำงานขององค์กรให้มีความชัดเจนโปร่งใส สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ศรัทธาและเชื่อมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เคารพและปฏิบัติตามกติกาประชาธิปไตย

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

รักษาเกียรติภูมิขององค์กรและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรโดยไม่กระทำการใด ๆ ที่เสื่อมเสียขององค์กร ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความสำเร็จของงานและชื่อเสียงขององค์กรเป็นที่ตั้ง

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

ที่ สท ๗๒๑๐๑/๑๒๔

วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ/ปลัด อบต.

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗ และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๗ และจะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ นี้ จัดต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ให้แล้วเสร็จและเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

ระเบียบ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๓. หนังสือจังหวัดสิงห์บุรี ที่ สท ๐๐๒๓.๒/ว๒๗๑๙ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
๔. หนังสืออำเภอบางระจัน ที่ สท ๐๐๒๓.๙/๒๐๒๒ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
๕. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับเงินจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประกอบด้วย

- นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่งคนเป็นกรรมการและ

เลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและ
ตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)
โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์
อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำ
แผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้
กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารทั้งแผนงาน
แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ
การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมีให้
เกิดภาวะงานล้นคน หรือคนล้นงานขึ้นได้

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการ
กำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปใน
ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละ
ปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากร
ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน
ค่าจ้างประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หา
ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรากำลังเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้
ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระ
ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๔. การกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณ
งานคุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่
ปฏิบัติงานในงานนั้น โดยอาจใช้การเปรียบเทียบลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียง
กันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

/เมื่อองค์กร...

๕. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตรากำลังเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนดและให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๖. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ขอให้ ก.อบต.จังหวัด ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสมโดยอาจพิจารณาอุปเล็กหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งให้กำกับการใช้ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วยเพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่งซ้ำซ้อนขึ้นได้

๗. การรายงาน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเนาแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อให้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการขอใช้อัตรากำลังให้ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง

ข้อพิจารณา

๑. เพื่อถือปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบดังกล่าว จึงเห็นควรพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ดังนี้

(๑.) นายกิจดิศักดิ์ จินเทห์	นายก อบต.บ้านจำ	เป็นประธานกรรมการ
(๒.) นายภาวัต ส่งสุข	ปลัด อบต.บ้านจำ	เป็นกรรมการ
(๓.) นายเกียรติศักดิ์ ม่วงเทศ	รองปลัด อบต.บ้านจำ	เป็นกรรมการ
(๔.) นายบุรุษกร กองทอง	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
(๕.) นางสาวยุพดี กันสุข	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
(๖.) นายผิระพงศ์ ทองอินตา	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
(๗.) นางสาวศิริวรรณ บุญเรือง	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	เป็นกรรมการ
(๘.) นางบุญเดือน เครือแก้ว	นักทรัพยากรบุคคล	เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ

๒. หลังจากทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เสร็จเรียบร้อยแล้วให้ดำเนินการส่งเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. หลังจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ดำเนินการจัดทำประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ทั้งนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ และออกคำสั่งการจัดข้าราชการพนักงานและลูกจ้างประจำลงสู่กรอบอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ พร้อมส่งสำเนาคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้องรายงานให้จังหวัดทราบอีกครั้ง

/จึงเรียนมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

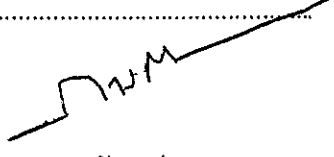

(นางบุญเตือนี เครือแก้ว)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ


(นายบุรีสร กองทอง)
หัวหน้าสำนักปลัด

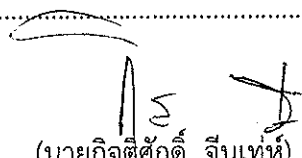
ความเห็นรองปลัด อบต.....
.....


(นายเกียรติศักดิ์ ม่วงเทศ)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัด อบต.....
.....


(นายภาวัต ส่งสุข)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

- ☒ เห็นชอบและอนุมัติตามคำสั่งที่เสนอมาพร้อมหนังสือนี้
☐ ไม่เห็นชอบและไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....
.....


(นายกิจศักดิ์ จันทะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

ที่ สท ๗๒๑๐๑/

วันที่ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน หัวหน้าส่วนราชการ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ๒. สำเนารอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)
 ๓. แบบบัญชีแสดงการคำนวณอัตรากำลังในการขออนุมัติตำแหน่ง
 ๔. สำเนาหนังสืออำเภอบางระจัน ที่ สท ๐๐๒๓.๙/๒๐๒๒ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐

ตามหนังสืออำเภอบางระจัน ที่ สท ๐๐๒๓.๙/๒๐๒๒ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ แจ้งว่า ด้วยสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำได้ดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรากฏตามเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย) นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงเดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ และ ข้อ ๑๖ จึงขอความร่วมมือหัวหน้าส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำบัญชีการคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละตำแหน่งในส่วนราชการทุกตำแหน่ง ทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและไม่มีคนครองตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งลูกจ้างประจำ และตำแหน่งพนักงานจ้าง)

๒. ความต้องการการเพิ่มลดตำแหน่งในส่วนราชการของท่าน

เพื่อนักทรัพยากรบุคคลจะได้นำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ทั้งนี้ขอให้จัดส่งให้บัญชีการคำนวณปริมาณงาน ให้นักทรัพยากรบุคคลภายในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อที่นักทรัพยากรบุคคลจะได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อนำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้จังหวัดพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ก่อนเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรีในเดือนกันยายน ๒๕๖๐ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ให้ทันใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

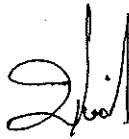
/จึงเรียนมา.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ



(นางบุญเดือน เครือแก้ว)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ
- เพื่อพิจารณาและสั่งการ



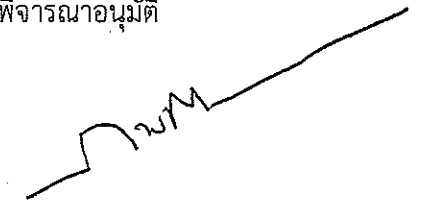
(นายบุรีสร กองทอง)
หัวหน้าสำนักปลัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ
- จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและสั่งการ



(นายเกียรติศักดิ์ ม่วงเทศ)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ
- เห็นควรพิจารณาอนุมัติ



(นายภาวัต ส่งสุข)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

- ☒ เห็นชอบและอนุมัติตามเสนอมาพร้อมหนังสือนี้
☐ ไม่เห็นชอบและไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....



(นายกิจติศักดิ์ จันทะห์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

ที่ สท ๗๒๑๐๑/๑๒๓

วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ที่ ๔๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ โดยให้ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ดังนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน เข้าร่วมประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ ในวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ โดยพร้อมเพรียงกัน

(นายกิตติศักดิ์ จันทะ)

ประธานกรรมการ/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

ที่ สท ๗๒๑๐๑/๒๒๓/

วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ที่ ๔๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ โดยให้ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ดังนั้น จึงขออนุญาตคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน เข้าร่วมประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ ในวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ โดยพร้อมเพรียงกัน

(นายกิตติศักดิ์ จันทะ)

ประธานกรรมการ/
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

ผู้อำนวยการกองคลัง

ผู้อำนวยการกองช่าง

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

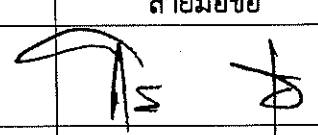
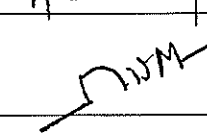
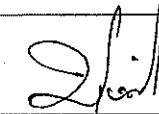
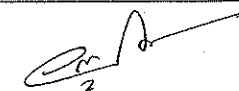
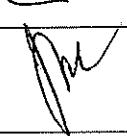
หัวหน้าสำนักปลัด

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐
วันจันทร์ที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

- | | |
|------------------|---|
| ระเบียบวาระที่ ๑ | เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ |
| ระเบียบวาระที่ ๒ | เรื่องรับรองรายงานการประชุม |
| ระเบียบวาระที่ ๓ | เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา |
| ระเบียบวาระที่ ๔ | เรื่องเพื่อพิจารณา
๔.๑ เรื่องการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
.....
..... |
| ระเบียบวาระที่ ๕ | เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)
.....
..... |

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ
วันจันทร์ที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายกิตติศักดิ์ จันทะ	ประธานกรรมการ		
๒	นายภาวัต ส่งสุข	กรรมการ		
๓	นายเกียรติศักดิ์ ม่วงเทศ	กรรมการ		
๔	นายบุรีสกร กองทอง	กรรมการ		
๕	นางสาวยุพดี กันสุข	กรรมการ		
๖	นายผิวงค์ ทองอินตา	กรรมการ		
๗	นางสาวศิริวรรณ บุญเรือง	กรรมการ		
๘	นางบุญเดือน เครือแก้ว	กรรมการและเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

๑	นายกิตติศักดิ์ จันทะ	นายกอบต.บ้านจำ	ประธานกรรมการ
๒	นายภาวัต สงสุข	ปลัด อบต.บ้านจำ	กรรมการ
๓	นายเกียรติศักดิ์ ม่วงเทศ	รองปลัด อบต.บ้านจำ	กรรมการ
๔	นายบุรุษกร กองทอง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕	นางสาวยุพดี กันสุข	ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๖	นายผิวงค์ ทองอินตา	ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๗	นางสาวศิริวรรณ บุญเรือง	ผอ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ
๘	นางบุญเดือน เครือแก้ว	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

เริ่มประชุม

เวลา ๐๙.๐๐ น.

กรรมการ/เลขานุการ : เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว ขอเชิญท่านประธานได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมต่อไป ขอเชิญค่ะ

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

นายกิตติศักดิ์ จันทะ

ประธานกรรมการ

สวัสดีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ที่ ๔๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ตามหนังสืออำเภอ บางระจัน ที่ สท ๐๐๒๓.๔/๒๐๒๒ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงิน งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

มติที่ประชุม

- รับทราบ -

/ระเบียบ.....

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔

นายกิตติศักดิ์ จันทะ
ประธานกรรมการ

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ เรื่องการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

มอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ เป็นผู้ชี้แจงให้

คณะกรรมการ ทุกท่านทราบ

นายภาวัต สงสุข
กรรมการ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสืออำเภอ บางระจัน ที่ สท ๐๐๒๓.๘/๒๐๒๒ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย บัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนา ท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณใน ระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนด ตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การ จัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการกิจ การรวม ภายใตกรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่ง ชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากร บุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การจัดการขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุลโดยมิให้เกิดภาวะงานล้นคน หรือคนล้นงาน ขึ้นได้

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ปริมาณข้อมูล โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าว ต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับ เดียวกัน

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มี คนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือน ขอดำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐาน คำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้น อีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๔. การกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในวานั้น โดยอาจใช้การเปรียบเทียบลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาด ไกล่เคียงกันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบการพิจารณาให้ ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและ เงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์กำหนดและให้ดำเนินการสรรหา บุคคลแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดย เสร็จครัด

๖. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานจ้างส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ

(ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็น ตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้ เหมาะสม โดยอาจพิจารณาขยับเล็กหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งกำกับ การใช้ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วยเพื่อมิให้เกิด ปัญหาการใช้ตำแหน่งซ้ำซ้อนขึ้นได้

๗. การรายงาน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเนาแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบขอใช้อัตราดำเนินให้ถูกต้องตรงทุกครั้ง

ในเบื้องต้นคณะกรรมการได้ทำการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายบัญญัติ ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และได้วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน และวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน และได้ปรึกษาหารือรอบกับผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลของแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงได้มอบหมายให้ นางสาวอิพร แสงนวล ตำแหน่งกรรมการและเลขานุการ ไปสรุปและจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้พิจารณาอย่างเป็นทางการ ในวันที่ ... จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ช่วยกันพิจารณาความเหมาะสม อีกครั้งตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้แจกให้ตามหัวข้อดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๒. วัตถุประสงค์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ จะดำเนินการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

๑๓. ประกาศกำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

หากมีหัวข้อใดที่ต้องการให้แก้ไขหรือเพิ่มเติม ขอให้คณะกรรมการแจ้งที่ประชุม

ในการจัดทำ.....

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ในครั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๔
ส่วนราชการ คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ กองคลัง กองช่าง
กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังคนไว้จำนวน
ทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา ได้แก่

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๓ อัตรา
ข้าราชการครู	จำนวน ๒ อัตรา (ใช้เงินอุดหนุน)
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๒ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๖ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา

ซึ่งเมื่อคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในทุกอัตราที่กำหนดไว้จะมีภาระ
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นดังนี้

ประมาณการรายจ่ายประจำปี	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล (ร้อยละ)
ปี ๒๕๖๐ ๒๕,๖๕๒,๐๐๐	
ปี ๒๕๖๑ ๒๖,๙๓๔,๖๐๐ (เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ จากปี ๒๕๖๐)	๗,๒๒๑,๖๗๒ (ร้อยละ ๒๖.๘๑)
ปี ๒๕๖๒ ๒๘,๒๘๑,๓๓๐ (เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ จากปี ๒๕๖๑)	๗,๔๖๘,๐๕๖ (ร้อยละ ๒๖.๔๑)
ปี ๒๕๖๓ ๒๙,๖๙๕,๓๙๗ (เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ จากปี ๒๕๖๒)	๗,๗๒๐,๖๓๒ (ร้อยละ ๒๖.๐๐)

มติที่ประชุม

- รับทราบ -

/นายเกียรติศักดิ์.....

นายเกียรติศักดิ์ ม่วงเทศ ขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันเสนอความคิดเห็นว่าควรเพิ่มตำแหน่งหรือ
กรรมการ
ยุบตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ในร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ปีงบประมาณ
๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ หรือไม่ โดยขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาจากเอกสาร
ประกอบการวิเคราะห์ค่าจ้างของปีที่ผ่านมา ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งเอกสารได้
แนบท้ายอยู่ในภาคผนวก ในการเสนอเพิ่มตำแหน่งหรือยุบตำแหน่งในแต่ละส่วน
ราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความ
คิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากปลัด สำนักปลัด
กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ

จากการวิเคราะห์ค่าจ้างของ ปลัด/รองปลัด เพื่อดำเนินการกำหนดตำแหน่งใน
แผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) รายละเอียดการวิเคราะห์
ปรากฏดังนี้

ปลัด/รองปลัด ในฐานะผู้กำกับดูแลทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วน
ตำบลบ้านจำ ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๒ อัตรา ได้แก่ ปลัด อบต. ๑ อัตรา
และรองปลัด อบต. ๑ อัตรา ได้พิจารณาปริมาณงานแล้วมีความเหมาะสมกับ
อัตรากำลึงที่มีอยู่ จึงไม่ขอเพิ่มตำแหน่งเพิ่ม

- รับทราบ-

มติที่ประชุม

นายบุรุษกร กองทอง
กรรมการ

จากการวิเคราะห์ค่าจ้างของสำนักปลัด อบต. เพื่อดำเนินการกำหนดตำแหน่ง
ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ รายละเอียดการวิเคราะห์
ปรากฏดังนี้

สำนักปลัด อบต. ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๙ อัตรา ได้แก่ พนักงานส่วน
ตำบล จำนวน ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา และ พนักงานจ้าง
ตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ได้พิจารณาปริมาณงาน
แล้ว มีความเหมาะสมกับอัตรากำลึงที่มีอยู่จึงไม่ขอเพิ่มตำแหน่งเพิ่มครับ

- รับทราบ-

มติที่ประชุม

นางสาวยุพดี กันสุข
กรรมการ

จากการวิเคราะห์ค่าจ้างของกองคลัง เพื่อดำเนินการกำหนดตำแหน่ง
ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ รายละเอียดการวิเคราะห์
ปรากฏดังนี้

กองคลัง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๕ อัตรา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล จำนวน
๓ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา กำลังอยู่ระหว่างให้กรมมาสอบ แทน
ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา และ พนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา ได้พิจารณาปริ มาณ
งานแล้ว มีความเหมาะสมกับอัตรากำลึงที่มีอยู่จึงไม่ขอเพิ่มตำแหน่งเพิ่ม
เนื่องจากมีจ้างเหมาตามโครงการปฏิบัติงานอยู่ในกองคลังจำนวน ๓ คน

- รับทราบ-

มติที่ประชุม

นายผิวพงษ์ ทองอินตา
กรรมการ

จากการวิเคราะห์ค่างานของกองช่าง เพื่อดำเนินการกำหนดตำแหน่ง
ในแผนอัตรากัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ รายละเอียดการวิเคราะห์
ปรากฏดังนี้

กองช่าง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๓ อัตรา ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง
๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ส่วน นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/
ชำนาญงาน (ว่าง) ๑ ตำแหน่ง อยู่ระหว่างให้กรมฯ สอบแทน และมีจ้างเหมาปฏิบัติงานอยู่
จำนวน ๑ คน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

มติที่ประชุม

- รับทราบ -

นางสาวศิริวรรณ บุญเรือง
กรรมการ

จากการวิเคราะห์ค่างานของกองการศึกษา เพื่อดำเนินการกำหนดตำแหน่ง
ในแผนอัตรากัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ รายละเอียดการวิเคราะห์
ปรากฏดังนี้

กองการศึกษา ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๕ อัตรา ได้แก่ ผอ.กองการศึกษา
๑ อัตรา นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน ว่าง ๑ อัตรา อยู่ระหว่างให้กรมฯ
สอบแทน และครู ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา ได้วิเคราะห์ค่างานมี
ความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

มติที่ประชุม

- รับทราบ -

ระเบียบวาระที่ ๕
ประธาน

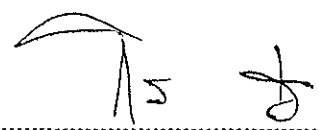
เรื่องอื่น ๆ

มีคณะทำงานท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นเพิ่มเติม เพื่อพิจารณาอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอ
มอบหมายให้ นางบุญเดือน เครือแก้ว ตำแหน่ง เลขานุการ ได้ดำเนินการจัดทำ
ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เป็นรูปเล่มให้เรียบร้อย
พร้อมทั้งแนบเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วน
ตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต. จังหวัดสิงห์บุรี) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และ
เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจ่า จะได้
ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ต่อไป

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ..........ผู้บันทึกการประชุม
(นางบุญเดือน เครือแก้ว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/เลขานุการ

ลงชื่อ..........ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายกิตติศักดิ์ จันทะห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจ่า
ประธานกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ได้เสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ เรียบร้อยแล้ว

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงเดือนเมษายน พ.ศ.๒๕๕๖ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ตามระยะเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายกิตติศักดิ์ จันทะห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

คู่มือ

ที่ สท ๗๒๑๐๑/ ๕ ๗๕

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ
หมู่ที่ ๖ ต.บ้านจำ อ.บางระจัน
สท ๑๖๑๓๐

๑) ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ และขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ให้จังหวัดสิงห์บุรีจำนวน ๑ ชุด ทั้งนี้้องการบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ได้จัดส่งเอกสารตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ให้อำเภอบางระจัน จำนวน ๑ ชุด ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ


(นายกิตติศักดิ์ จันทะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ


๑๑ ต.ค. ๒๕๖๐

สำนักปลัด

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๓๖-๘๑๘๑๕๕

ปลัด อบต.
รองปลัด อบต.
หัวหน้าส่วน
พิมพ์/ทาน

คูฉบับ

ที่ สท ๗๒๑๐๑/ ๔๗๕

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ
หมู่ที่ ๖ ต.บ้านจำ อ.บางระจัน
สท ๑๖๑๓๐

ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

เรียน นายอำเภอบางระจัน

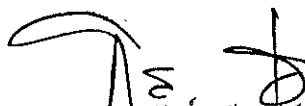
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ และขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ให้จังหวัดสิงห์บุรีจำนวน ๑ ชุด ทั้งนี้้องการบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ได้จัดส่งเอกสารตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ให้จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน ๑ ชุด ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

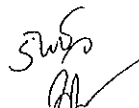
ขอแสดงความนับถือ


(นายกิตติศักดิ์ จันทะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

สำนักปลัด

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๓๖-๘๑๘๑๕๕


๑๓.๑.๖๐

ปลัด อบต.
รองปลัด อบต.
หัวหน้าส่วน
พิมพ์ทาน

ที่ สท ๗๒๑๐๑/ ๗๒๒

ฉบับ

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ
หมู่ที่ ๖ ต.บ้านจำ อ.บางระจัน
สท ๑๖๑๓๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสิงห์บุรี ส่วนที่ สท ๐๐๒๓.๑๐/ว.๒๗๑๔ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ฉบับ
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ชุด
๓. สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ จำนวน ๑ ชุด
๔. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่จังหวัดสิงห์บุรีแจ้งให้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ดำเนินการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.
จังหวัดสิงห์บุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
(ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายกิตติศักดิ์ จันทะห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ



สำนักปลัด

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๓๖-๘๑๘๑๕๕

ปลัด อบต.
รองปลัด อบต.
หัวหน้าส่วน
พิมพ์/ทาน

คู่มือฉบับ

ที่ สท ๗๒๑๐๑/ ๗๙๑

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ
หมู่ที่ ๖ ต.บ้านจำ อ.บางระจัน
สท ๑๖๑๓๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน นายอำเภอบางระจัน

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสิงห์บุรี ด่วนที่สุด ที่ สท ๐๐๒๓.๑๐/ว.๒๗๑๙ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ฉบับ
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ชุด
๓. สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ จำนวน ๑ ชุด
๔. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่จังหวัดสิงห์บุรีแจ้งให้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ดำเนินการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.
จังหวัดสิงห์บุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำได้ส่งร่าง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

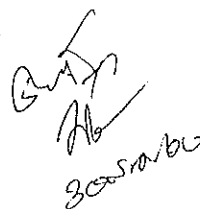


(นายกิตติศักดิ์ จันทะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

สำนักปลัด

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๓๖-๘๑๘๑๕๕



ปลัด อบต.

รองปลัด อบต.

หัวหน้าส่วน

พิมพ์/ทาน

ข้อบัญญัติ
งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ
อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติ
 ภาตตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) มาตรา 87 ประกอบกับมาตรา 46 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดย
 ความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ และโดยอนุมัติของนายอำเภอบางระจัน

ข้อ 1. ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ข้อ 2. ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2560 เป็นต้นไป

ข้อ 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 26,293,000 บาท

ข้อ 4. งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น
 26,000,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
งานบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	9,850,300
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	130,000
งานบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	3,040,200
แผนงานสาธารณสุข	110,000
แผนงานสังคมสงเคราะห์	70,000
แผนงานเกษตรและชุมชน	4,736,400
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	85,000
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	430,000
งานการเศรษฐกิจ	
แผนงานการเกษตร	110,000
งานการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	7,438,100
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	26,000,000

ข้อ 5. งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 293,000 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
งบดำเนินงาน	293,000
รวมรายจ่าย	293,000

ข้อ 6. ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบการเบิก
 จ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ 7. ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลบ้านจำมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ ก. ย. ๒๕๖๐

(ลงนาม).....

(นายกิตติศักดิ์ จันทะห์)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ

อนุมัติ

(ลงนาม).....
 (.....)
 (.....)
 ตำแหน่ง