# แผนอัตรากำลัง 3 ปี

## ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

**ของ**

## องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
## อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

# คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำไปใช้เป็นเครื่องมือ สำคัญในการวางแผน ด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ ตลอดจนเพื่อควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้อีกทางหนึ่งด้วย

ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) โดยสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ตามหนังสือที่ มท 0809.2/ว 53 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มเกิดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมในหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 เพื่อให้มีเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนในรอบระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ. 25 61 – 2563) และขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 25 61 – 2563 ไว้ ณ ที่นี้

**สำนักงานปลัด อบต.**
**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม**
**อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี**

# สารบัญ

**หน้า**


1. หลักการและเหตุผล ..... 1
2. วัตถุประสงค์ ..... 1
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี..... 2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 4
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ..... 7
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ..... 1 5
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง..... 1 6
8. โครงสร้างการกำหนด ส่วนราชการ..... 1 7
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ..... 2 7
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ..... 30
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ..... 31
12. แนวทางการพัฒน าข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น..... 36
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง..... 37

## 1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านกุ่ม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการ บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ

มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นจนสามารถปฏิบัติภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

**3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มเป็นประธานคณะทำงานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ .ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ .ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหา ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และ

พนักงานจ้างฯ ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชกานั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อปท. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อปท. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างน้อยเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง ( Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ ( Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## 4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาของตำบลบ้านกุ่ม และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

**<u>สภาพปัญหาของพื้นที่</u>**

**1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- เส้นทางการคมนาคมบางสายเป็นหลุมเป็นบ่อทำให้ไม่สะดวกในการสัญจรไปมา
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- สัญญาณไฟจราจร
- น้ำท่วมขัง
- ระบบประปายังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน

**2. ด้านแหล่งน้ำ**

- ปัญหาน้ำเค็มเข้าพื้นที่การเกษตรในบริเวณ หมู่ที่ 12 - 13 ทำให้ได้ผลผลิตจากการทำนา เลี้ยงสัตว์ ไม่ดีเท่าที่ควร
- ปัญหาน้ำเน่าเสีย เนื่องจากประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์แหล่งน้ำ
- ปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
- ปัญหาคลองส่งน้ำตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่ดีเท่าที่ควร

**3. ด้าน เศรษฐกิจ**

- ต้นทุนการผลิตสินค้าการเกษตรมีราคาค่อนข้างสูง
- ขาดการรวมกลุ่มอาชีพที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน
- ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ครัวเรือนส่วนใหญ่มีรายได้น้อย

**4. ด้านการศึกษา**

- ขาดสื่อการเรียนการสอนที่จะนำมาพัฒนาความรู้แก่เด็กนักเรียน
- ระดับการศึกษาของประชาชนไม่เป็นไปตามเกณฑ์การศึกษาที่กำหนด
- ผู้ปกครองไม่ส่งเสริมให้บุตรหลานเข้าศึกษาในสถานศึกษาของชุมชน

**5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ปัญหาการจัดการน้ำทิ้งจากครัวเรือน
- ปัญหาเหตุรำคาญจากสถานที่ทิ้งขยะของเทศบาลเมืองเพชรบุรี
- ปัญหาจิตสำนึกของประชาชนในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและแหล่งน้ำในชุมชน

**6. ด้านสังคม**

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้านของกลุ่มวัยรุ่น

**7. ด้านการเมืองและการบริหาร**

- ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารงานของ อบต.
- ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม

**8. ด้านสาธารณสุข**

- ประชาชนเจ็บป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อ
- ประชาชนขาดความรู้และมีพฤติกรรมการดูแลสุขภาพที่ไม่ถูกต้อง
- ประชาชนเจ็บป่วยด้วยโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออกในช่วงฤดูฝน

**<u>ความต้องการของประชาชน</u>**

**1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ก่อสร้างถนน คสล./ซ่อมแซมถนน
- ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพื่อความปลอดภัยในการสัญจรไปมาของประชาชน ในเวลากลางคืน
- จัดทำรางระบายน้ำให้กับหมู่บ้าน
- ติดตั้งสัญญาณไฟจราจรหรือไฟกระพริบบริเวณที่เป็นจุดเสี่ยงหรือแหล่งชุมชน
- ขยายเขตการใช้น้ำประปาให้ครอบคลุม

**2. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ**

- ต้องการเชิญชวนทุกครัวเรือนให้เห็นความสำคัญของแม่น้ำเพชรบุรีและช่วยกันรักษาความสะอาดไม่ทิ้งขยะลงในแม่น้ำลำคลอง
- ต้องการกำจัดขยะมูลฝอยและวัชพืชในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ
- ต้องการบ่อบำบัดน้ำเสีย

**3. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

- ต้องการส่งเสริมและสนับสนุนให้กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพสร้างรายได้
- ส่งเสริมและสนับสนุนการทำและใช้ปุ๋ยชีวภาพ
- จัดกิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้มาพัฒนากลุ่มอาชีพในตำบล
- สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนให้แก่กลุ่มอาชีพ
- ส่งเสริมอาชีพเสริมให้แก่ประชาชนเพื่อจะได้มีรายได้เพิ่มขึ้น

**4. การพัฒนาด้านการศึกษา**

- ต้องการการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ส่งเสริมฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่นให้อยู่คู่กับลูกหลานสืบต่อไป

**5. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- จัดอบรมเยาวชนด้านการอนุรักษ์ และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดอบรมแกนนำหมู่บ้านเรื่องการแยกขยะและรักษาความสะอาดในตำบล
- จัดให้มีถังสำหรับแยกประเภทของขยะครบทุกครัวเรือน
- จัดอบรมและศึกษาดูงานเรื่องสิ่งแวดล้อม
- ติดตั้งป้ายประชาสัมพันธ์ห้ามทิ้งขยะบริเวณสองข้างทางถนนและริมฝั่งแม่น้ำสายเพชรบุรี

**6. การพัฒนาด้านสังคม**

- ต้องการให้หน่วยงานของรัฐเข้ามาช่วยในการฝึกอบรมอาชีพเสริมให้แก่ประชาชนเพื่อจะได้นำมาประกอบอาชีพ
- จัดทำโครงการและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- จัดกิจกรรมให้ประชาชนในตำบลได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล เพื่อความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ

**7. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร**

- ต้องการมีส่วนร่วมประชาคมในการบริหารจัดการบ้านเมือง
- ต้องการการได้รับบริการที่ดีของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- ต้องการใช้หลักธรรมาภิบาลมาบริหารงานในหน่วยงาน
- ต้องการมีส่วนร่วมและร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาตำบล

**8. การพัฒนาด้านสาธารณสุข**

- ต้องการสนับสนุนเครื่องมือกำจัดยุงลายและพ่นยากำจัดยุงลายตามแหล่งชุมชน
- จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้ความรู้เรื่องไข้เลือดออก และโรคเบาหวาน
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้าและเป็นชุมชนน่าอยู่
- รณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในตำบลได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริโภคอาหารที่ถูกสุขอนามัย

## 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วม คิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของคนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านกุ่ม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ซึ่งในพื้นที่ที่มีจุดแข็งที่ประชาชนส่วนใหญ่ยังให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมกับทาง อบต . และมีส่วนร่วมในการที่จะพัฒนาพื้นที่ตำบลบ้านกุ่ม ให้มีความเจริญก้าวหน้า

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น เป็นสิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะใช้อำนาจตามกฎหมายดังกล่าว เข้าไปดำเนินภารกิจการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เช่น

**5.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

**มาตรา 16 (4) (5)**

- การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- การสาธารณูปการ

**มาตรา 67 (1)**

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

**มาตรา 68 (2) (3)**

- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

**มาตรา 17 (16)**

- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

**5.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ**

**มาตรา 68 (1)**

- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

**5.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

**มาตรา 16 (6) (7)**

- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

**มาตรา 68 (5) (6) (7) (10) (11) (12)**

- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ให้มีตลาด
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- การท่องเที่ยว

**5.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

**มาตรา 16 (9)**

- การจัดการศึกษา

**มาตรา 17 (18)**

- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

**มาตรา 67 (5) (8)**

- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

**5.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

**มาตรา 17 (12)**

- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**มาตรา 67 (2) (7)**

- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**5.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

**มาตรา 16 (2) (5) (10)**

- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

**มาตรา 67 (6)**

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

**มาตรา 16 (17)**

- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

**มาตรา 68 (8)**

- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

**5.7 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

**มาตรา 16 (16)**

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

**มาตรา 16 (28)**

- การควบคุมอาคาร

**มาตรา 17 (3)**

- การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**มาตรา 45 (3)**

- สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

**มาตรา 67 (4)**

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**มาตรา 67 (9)**

- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

**มาตรา 68 (4)**

- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

**มาตรา 68 (13)**

- การผังเมือง

**5.8 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

**มาตรา 16 (19)**

- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

**มาตรา 67 (3)**

- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

ภารกิจทั้ง 8 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นเป็นสำคัญ

**<u>หมายเหตุ</u>** : มาตรา 67 , 68 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 และมาตรา 16 , 17 ของพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 2 พ.ศ. 2549)

**การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม**

**จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค หรือภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ (SWOT)**

| | |
|---|---|
| **<u>จุดแข็ง</u>**<br>- มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติต่างๆ สภาพพื้นที่เหมาะสมหรือเอื้อต่อการประกอบอาชีพภาคเกษตรกรรม<br>- ผู้บริหารท้องถิ่นและคณะทำงานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรควบคู่กับการขับเคลื่อนแนวทางพัฒนาท้องถิ่นสนองตอบความต้องการของประชาชน<br>- พนักงานและลูกจ้างมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองภารกิจและอำนาจหน้าที่ได้อย่างชัดเจน | **<u>จุดอ่อน</u>**<br>- การพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความก้าวหน้าให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยนั้นทำได้ยากเนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานให้ครอบคลุมทุกพื้นที่<br>- การบริหารจัดการของผู้บริหารท้องถิ่นและคณะทำงานมีระยะเวลาอย่างจำกัด<br>- การพัฒนาท้องถิ่นทำได้เพียงเฉพาะในเขตที่รับผิดชอบพื้นที่บางส่วนอยู่เขตท้องถิ่นอื่นซึ่งขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาให้เจริญอย่างยั่งยืน<br>- ประชาชนในท้องถิ่นขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารจัดการร่วมกันมีน้อย<br>- ระบบสาธารณูปโภค/สาธารณูปการยังไม่ครอบคลุมท้องถิ่น |
| **<u>โอกาส</u>**<br>- นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นมีทิศทางที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล จังหวัด และอำเภอ ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่นและสามารถเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างถาวร<br>- การเปลี่ยนแปลงหรือการขยายตัวของเศรษฐกิจระดับประเทศส่งผลให้มีการกระจายความเจริญมาสู่ท้องถิ่น เกิดการเรียนรู้ตามเทคโนโลยีสมัยใหม่ สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น<br>- การกระจายอำนาจของภาครัฐมีจำนวนภารกิจที่มากขึ้นท้องถิ่นสามารถนำมาบริหารจัดการให้ท้องถิ่นได้พัฒนาอย่างครอบคลุม | **<u>อุปสรรค</u> (ภัยคุกคาม)**<br>- การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลไม่ตรงกับความต้องการในการพัฒนาท้องถิ่นหรือการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน<br>- ภัยธรรมชาติส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยเฉพาะผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมทำให้ท้องถิ่นต้องเสียงบประมาณในการแก้ไขอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี<br>- เทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้เกิดการมอมเมาเยาวชนก่อให้เกิดปัญหาสังคมและครอบครัว<br>- ปัญหายาเสพติดและแหล่งอบายมุขมีจำนวนที่มากขึ้น ทำให้การดำเนินงานแก้ไขปัญหาฯ ไม่ตรงจุดและไม่มีวันจบสิ้น |

| การวิเคราะห์ (SWOT) <u>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u> | |
|---|---|
| **<u>จุดแข็ง</u>**<br>- มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญและมั่นคง | **<u>จุดอ่อน</u>**<br>- เส้นทางคมนาคมประสบกับปัญหาของสายทางหมดอายุเกิดเป็นหลุมเป็นบ่อ น้ำท่วมขังทำให้ถนนพังหรือเสียหายอย่างเสมอมา ประกอบกับงบประมาณในการแก้ไขนั้นมีอย่างจำกัด |
| **<u>โอกาส</u>**<br>- ผู้บริหารท้องถิ่นและคณะทำงานมีความสามารถในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐอื่นมาพัฒนาท้องถิ่นให้ปราศจากปัญหาในระยะยาว และคณะทำงานเอาใจใส่ทุกปัญหาที่มาจากประชาชน โดยประสานงานร่วมกับพนักงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง | **<u>อุปสรรค</u> (ภัยคุกคาม)**<br>- การแก้ไขทำได้เพียงเฉพาะหน้าหรือเท่าที่กำลังที่มีอยู่ รวมไปถึงสภาวะการแข่งขันทางการเมืองยังคงมีอยู่ |

| การวิเคราะห์ (SWOT) <u>ด้านแหล่งน้ำ</u> | |
|---|---|
| **<u>จุดแข็ง</u>**<br>- มีแหล่งน้ำที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม และใช้เพื่ออุปโภคบริโภคได้ มีแม่น้ำเพชรบุรีไหลผ่านตำบลบ้านกุ่มเป็นแม่น้ำสายหลักของจังหวัด มีเส้นทางคมนาคมสะดวกในการคมนาคมและขนส่งสินค้าทางการเกษตร | **<u>จุดอ่อน</u>**<br>- มีจำนวนของผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นจำนวนมากการใช้น้ำจากธรรมชาติจึงมีไม่เพียงพอต่อความต้องการตลอดทั้งปีทุกครั้งที่ฤดูน้ำหลากมาเยือนมักจะก่อให้เกิดภาวะน้ำท่วมพื้นที่การเกษตรอยู่เป็นประจำ |
| **<u>โอกาส</u>**<br>- ผู้บริหารท้องถิ่นและคณะทำงานมีความสามารถในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐอื่นมาพัฒนาท้องถิ่นให้ปราศจากปัญหาในระยะยาว และคณะทำงานเอาใจใส่ทุกปัญหาที่มาจากประชาชน โดยประสานงานร่วมกับพนักงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง | **<u>อุปสรรค</u> (ภัยคุกคาม)**<br>- เกิดภัยธรรมชาติเป็นประจำทุกปีและไม่สามารถคาดเดาความรุนแรงได้ |

| การวิเคราะห์ (SWOT) <u>ด้านเศรษฐกิจ</u> | |
|---|---|
| **<u>จุดแข็ง</u>**<br>- มีกลุ่มอาชีพที่สร้างรายได้และเรียนรู้การต่อยอดอาชีพอย่างต่อเนื่อง สามารถนำผลิตผลออกสู่ท้องตลาดได้ตลอดทั้งปี การประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักของตำบลรายได้ของครอบครัวจึงเกิดขึ้นในช่วงเทศกาลเก็บเกี่ยว และมีครัวเรือนจำนวนมากที่มีความสามารถในการประกอบอาชีพเสริม (รับจ้าง) ได้ตลอด มีการสงเคราะห์คุณภาพชีวิตผู้ด้อย โอกาสด้วยการมอบเบี้ยยังชีพเป็นประจำทุกเดือน และมีกลุ่ม อสม. ให้การสนับสนุนกิจกรรมการดูแลสุขภาพประชาชนในท้องถิ่น โดยทำการสร้างความเข้าใจในการดูแลสุขภาพตนเองเบื้องต้น และนำปัญหาจากประชาชนแจ้งยังผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อนำมาสู่การพัฒนาแก้ไขต่อไป มีการดูแลการศึกษาอย่างจริงจังจัดให้มีบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอย่างครอบคลุมทุกพื้นที่<br>- ท้องถิ่นมีการส่งเสริมการลงทุนให้แก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมการรวมกลุ่มประกอบอาชีพจัดให้มีกิจกรรมการฝึกอาชีพเสริมเพิ่มรายได้เป็นประจำทุกปี | **<u>จุดอ่อน</u>**<br>- ประชาชนส่วนใหญ่ประสบกับปัญหารายได้ต่อหัวต่ำกว่าความต้องการใช้จ่ายในการดำรงชีพรายวัน เกิดผู้ขายรายใหม่มากกว่าผู้ที่มีกำลังซื้อในท้องตลาด การรวมกลุ่มประกอบอาชีพเกิดการแย่งชิงตลาดกลางในการส่งสินค้า ยังคงมีครัวเรือนผู้ด้อยโอกาสที่ขาดแคลนคนดูแลอย่างใกล้ชิด ปัญหาความยากจนยังคงมีอยู่ให้ท้องถิ่นได้แก้ไข ผู้ได้รับการช่วยเหลือจากภาครัฐมีความต้องการเงินมากกว่าสวัสดิการหรืออาชีพ ปัญหาการย้ายถิ่นฐานเพื่อสร้างครอบครัวใหม่ยังท้องถิ่นอื่น<br>- การส่งเสริมการรวมกลุ่มการฝึกอาชีพมักจะเป็นกลุ่มบุคคลเดิมที่เคยเข้ามาฝึกอยู่เป็นประจำทุกปี ขาดสมาชิกกลุ่มใหม่จากชุมชน |
| **<u>โอกาส</u>**<br>- ประชากรทุกครัวเรือนมีความสามารถในการประกอบอาชีพภาคเกษตรกรรมได้อย่างครบวงจร เช่น ทำนา (ปี/ปรัง) ทำสวนชมพู่ ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ ประกอบกับมีการรวมกลุ่มกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่างๆ ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและประชาชนในแต่ละหมู่<br>- ตัวอาคารที่ทำการ อบต. (หลังเก่า) กลายเป็นจุดศูนย์กลางในการรวมกลุ่มฝึกอาชีพของประชาชน และสามารถจัดกิจกรรมให้กับ อบต.ได้ มีพื้นที่รองรับกลุ่มคน และพาหนะได้อย่างเพียบพร้อม | **<u>อุปสรรค</u> (ภัยคุกคาม)**<br>- ผลผลิตภาคเกษตรมีราคาผันผวนไม่แน่นอน ต้นทุนสูง รายได้ต่ำมักเป็นปัญหาแก่ผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมในท้องถิ่น พ่อค้าคนกลางเอารัดเอาเปรียบเกษตรกร และปัญหาสุขภาพในกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณภายในครัวเรือน ประกอบกับภัยธรรมชาติมักสร้างความเสียหายให้แก่พื้นที่เกษตรกรอย่างหาทางหลีกเลี่ยงไม่ได้<br>- ประชาชนขาดความมั่นใจในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐขาดการส่งเสริมภาคประชาชนอย่างต่อเนื่องและจริงจัง จำนวนสมาชิกของกลุ่มมีจำนวนลดน้อยลงเนื่องจากต้องการสร้างอาชีพในกิจกรรมที่เรียนรู้ร่วมกันด้วยตนเองมากกว่าการรวมกลุ่มเพื่อส่งเสริมการลงทุน |

| การวิเคราะห์ (SWOT) ด้านการศึกษา | |
|---|---|
| **<u>จุดแข็ง</u>**<br>- ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีศาสนสถานทั้งของพุทธและมุสลิม มีการประกอบพิธีกรรมเป็นประจำทุกวัน มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่เข้มแข็ง มีการสืบทอดอย่างต่อเนื่องสู่ชนรุ่นหลัง มีระบบการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นทุกรูปแบบ มีการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นประจำทุกปีทั้งวัฒนธรรมของพุทธและอิสลาม จึงทำให้เกิดความรักสามัคคีกันในกลุ่มประชาชนทั้ง 2 ศาสนา ไม่มีความขัดแย้งใดๆ เกิดขึ้นในท้องถิ่น | **<u>จุดอ่อน</u>**<br>- ประเพณีท้องถิ่นที่จัดอยู่ในปัจจุบันมักขาดความร่วมมือจากกลุ่มคนรุ่นใหม่ (เยาวชน) คนรุ่นใหม่นิยมเข้าห้างมากกว่าเข้าวัด การสืบทอดเจตนารมณ์จากคนรุ่นใหม่จึงมีจำนวนน้อย ยังคงมีกลุ่มเยาวชนที่เลิกเรียนกลางคันอยู่บ้างเนื่องจากปัญหาความยากจนของครอบครัว การจัดงานประเพณีให้แก่ศาสนสถานต่างๆ มักมีกลุ่มคนร่วมกิจกรรมเป็นจำนวนน้อยเนื่องจากระบบเศรษฐกิจในปัจจุบันยังไม่เฟื่องฟูประชาชนมีเงินจับจ่ายใช้สอยจำนวนน้อยจึงขาดกลุ่มคนเดินท่องเที่ยวงานประเพณีท้องถิ่น |
| **<u>โอกาส</u>**<br>- หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นเป็นประจำทุกปี เช่น วันเข้าพรรษา ประเพณีรดน้ำขอพรผู้สูงอายุในวันสงกรานต์ รัฐบาลให้ความสำคัญในวันหยุดติดต่อกันเพื่อส่งเสริมให้ญาติผู้ใหญ่ได้พบปะบุตรหลานในโอกาสกลับมาเยี่ยมภูมิลำเนาตนเอง | **<u>อุปสรรค</u> (ภัยคุกคาม)**<br>- ปัจจุบันความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น ทำให้วัฒนธรรมและประเพณีบางอย่างเสื่อมหายไป เกิดความลุ่มหลงในวัตถุนิยมมากขึ้นและทำให้คนรุ่นใหม่ขาดโอกาสได้ร่วมกิจกรรมทางศาสนา อนาคตอาจทำให้พิธีกรรมที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นเดิมอาจสูญหายได้ |

| การวิเคราะห์ (SWOT) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | |
|---|---|
| **<u>จุดแข็ง</u>**<br>- สภาพพื้นที่ของท้องถิ่นมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์มีแหล่งน้ำที่ไหลหล่อเลี้ยงตำบลได้ครอบคลุมตลอดทั้งปี ภาคเกษตรกรรมมีน้ำใช้อุปโภคบริโภคได้ตลอดฤดูกาล สามารถปลูกพืชหมุนเวียนตลอดทั้งปี เกษตรกรมีที่ดินทำกินเป็นของตัวเอง มีเส้นทางคมนาคมขนส่งผลผลิตทางการเกษตรที่สะดวกรวดเร็ว ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลมีระบบการกำจัดที่สมบูรณ์ ครัวเรือนของประชาชนมีการสร้างรายได้ด้วยขยะประเภทรีไซเคิล มีการร่วมกันปลูกป่าเพิ่มพื้นที่สีเขียวอยู่เป็นประจำทุกปี โดยเฉพาะในวันสำคัญต่างๆ เช่น วันพ่อ วันแม่ วันอนุรักษ์แม่น้ำเพชรบุรี เป็นต้น | **<u>จุดอ่อน</u>**<br>- ร้อยละ 70 ของประชากรในท้องถิ่นประกอบอาชีพเกษตรกรรมและมีจำนวนในการใช้น้ำทั้งธรรมชาติและประปาเป็นจำนวนที่มาก เกษตรกรขาดจิตสำนึกในการดูแลและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดความร่วมมือในการรักษาสิ่งแวดล้อม มีการเผาวัชพืชเป็นประจำก่อนเริ่มฤดูทำนา คนรุ่นใหม่มักจะเลิกอาชีพการทำนาและขายที่ดินหรือที่นาเพื่ออพยพไปตั้งถิ่นฐานยังแหล่งอื่น เกษตรกรนิยมใช้สารเคมีในการสร้างผลผลิตมากกว่าใช้ปุ๋ยชีวภาพ ปริมาณของขยะในท้องถิ่นมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากประชากรมีจำนวนมากขึ้น ท้องถิ่นต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากในการกำจัดขยะอยู่ทุกวัน |
| **<u>โอกาส</u>**<br>- หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องมีการส่งเสริมและให้ความสำคัญในปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตลอดทั้งปี | **<u>อุปสรรค</u> (ภัยคุกคาม)**<br>- ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นถูกทำลายด้วยน้ำมือมนุษย์และภัยธรรมชาติอย่างหาทางหลีกเลี่ยงไม่ได้ กลุ่มเกษตรกรในท้องถิ่นขาดความร่วมมืออย่างจริงจังในการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้มีจำนวนมากขึ้นกว่าเดิม การกำจัดขยะในท้องถิ่นต้องอาศัยพื้นที่ของหน่วยงานอื่น ขาดพื้นที่บริหารจัดการแบบครบวงจรซึ่งต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก การปลูกป่าไม้ในแต่ละปีมักจะถูกทำลายด้วยมนุษย์แบบไม่คาดคิด เช่น การนำสัตว์เลี้ยงไปผูกบริเวณที่ปลูกพันธุ์ไม้ เป็นต้น |

| การวิเคราะห์ (SWOT) <u>ด้านสังคม</u> | |
|---|---|
| **<u>จุดแข็ง</u>**<br>- ประชาชนในท้องถิ่นนับถือศาสนาพุทธและอิสลาม แต่ไม่มีความขัดแย้งใดๆ เกิดขึ้น มีความรักสามัคคีกันมาตลอด มีระบบป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเบื้องต้นทุกหมู่บ้าน ผู้นำท้องถิ่นทุกฝ่ายให้ความร่วมมือในการดูแลความสงบเรียบร้อยของหมู่บ้าน และเป็นหน่วยเคลื่อนที่เร็วหากประชาชนประสบปัญหาความเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ โดยทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างทันท่วงที | **<u>จุดอ่อน</u>**<br>- การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยยังขาดอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ กลุ่มพลังมวลชน (อปพร.) มีจำนวนน้อยที่สละเวลาส่วนตัวให้กับการปฏิบัติหน้าที่ของหมู่บ้าน และขาดการประสานงานกับท้องถิ่นอื่น เนื่องจากท้องถิ่นอื่นไม่มีการวางระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยที่สอดคล้องกัน |
| **<u>โอกาส</u>**<br>- เทคโนโลยีสมัยใหม่มีประโยชน์มากยิ่งขึ้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่ม อปพร. สามารถแจ้งเบาะแสหรือแจ้งเหตุให้ได้รับการช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงที กลุ่มพลังมวลชนในท้องถิ่นแสดงความพร้อมในการให้ความช่วยเหลืออย่างเสมอมา ประกอบกับนโยบายของตำรวจภูธรเมืองเพชรบุรีขอความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่ม อปพร.อย่างต่อเนื่องและได้รับคำชมเชยอย่างดี | **<u>อุปสรรค</u> (ภัยคุกคาม)**<br>- ประชากรแฝง (กลุ่มเยาวชน/กลุ่มผู้ใช้แรงงาน) จากถิ่นอื่นเข้ามาอาศัยอยู่ในท้องถิ่น โดยไม่ทราบจำนวนและสาเหตุ ทำให้ยากต่อการสังเกตความเคลื่อนไหว และเป็นปัญหาในการควบคุมได้อย่างแท้จริง เนื่องจากไม่สามารถสั่งการกลุ่มบุคคลนี้ได้ และอาจมีการเข้ามาแฝงตัวโดยอาศัยกลุ่มเยาวชน/กลุ่มผู้ใช้แรงงานกระทำสิ่งผิดต่อกฎหมายหรือศีลธรรมอันดีงามของท้องถิ่นได้ |

| การวิเคราะห์ (SWOT) ด้านการเมืองและบริหาร | |
|---|---|
| **<u>จุดแข็ง</u>**<br>- ผู้บริหารท้องถิ่นและคณะทำงานให้ความสำคัญต่อการให้บริการประชาชนเป็นอันดับแรกด้วยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้ประโยชน์สูงสุดเกิดแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน และเพื่อให้เกิดความพึงพอใจให้กับประชาชนได้สะดวกและรวดเร็ว โดยเน้นระบบการบริการที่ทันสมัยทันใจ การพัฒนาท้องถิ่นด้วยกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นำท้องถิ่น ผู้นำท้องที่ ประขาชน และเยาวชนให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการเข้าช่วยเหลือประชาชนผู้เดือดร้อน การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาท้องถิ่นจะต้องได้รับความคิดเห็นด้วยกระบวนการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ประชาชนได้เสนอผ่านมาครั้งการจัดทำประชา คมหมู่บ้าน | **<u>จุดอ่อน</u>**<br>- การบริหารจัดการในการพัฒนาท้องถิ่นนั้นประสบกับปัญหาด้านงบประมาณมีอย่างจำกัด การพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของประชาชนจึงยังไม่ครอบคลุมทั้งหมด บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขาดประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต้องใช้เทคนิคหรือเทคโนโลยีขั้นสูง |
| **<u>โอกาส</u>**<br>- ในปัจจุบันส่วนกลางได้มีนโยบายในการส่งเสริมบุคลากรท้องถิ่นมากมาย ได้แก่ การฝึกอบรมผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือพนักงานบรรจุใหม่ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจก่อนการปฏิบัติงานจริง มีนโยบายให้ส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ซึ่งเป็นโอกาสที่ดีในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น | **<u>อุปสรรค</u> (ภัยคุกคาม)**<br>- ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความซับซ้อน เกิดข้อจำกัดทางด้านระเบียบแบบแผนหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทำให้การดำเนินงานแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนเกิดความล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนมักจะใช้กลุ่มคนเดิมมามีบทบาทร่วมกัน ขาดกลุ่มคนหน้าใหม่สิ่งใหม่ๆ ก็มักไม่เกิดขึ้นกับแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น |

| การวิเคราะห์ (SWOT) ด้านสาธารณสุข | |
|---|---|
| **<u>จุดแข็ง</u>**<br>- ทำเลที่ตั้งของตำบลในด้านภูมิศาสตร์มีมีความเหมาะสมแก่การตั้งถิ่นที่อยู่อาศัยและประกอบกิจการทางเศรษฐกิจที่สามารถเชื่อมโยงกับตำบลอื่นๆ โดยเฉพาะมีอาณาเขตใกล้กับอำเภอเมืองเป็นหลัก การเดินทางไปยังสถานบริการสาธารณสุขสะดวกและรวดเร็ว ภาคผู้นำชุมชนและอาสาสมัครภาคประชาชนมีจิตอาสา และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างหลากหลาย | **<u>จุดอ่อน</u>**<br>- การบริหารจัดการด้านการรักษาความสะอาดและการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในพื้นที่ ยังคงพบปัญหาเป็นระยะๆ โดยเฉพาะการเพิ่มขึ้นของประชากร<br>- ประชาชนมีปัญหาด้านสุขภาพจากพฤติกรรมการดำรงชีวิตที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรค เช่น การขาดการออกกำลังกาย การบริโภคอาหารที่ไม่ถูกหลักโภชนาการ |
| **<u>โอกาส</u>**<br>- เทคโนโลยีสมัยใหม่มีประโยชน์มากยิ่งขึ้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน (อสม.) สามารถแจ้งเหตุในการเกิดโรคระบาดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างทันท่วงที กลุ่มพลังมวลชนในท้องถิ่นแสดงความพร้อมในการให้ความช่วยเหลืออย่างเสมอมา ประกอบกับนโยบายของ รัฐบาลได้เน้นย้ำให้มีการรณรงค์การส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคโดยระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า รวมไปถึงการปฏิรูประบบสาธารณสุขทำให้ประชาชนได้รับสิทธิในการรักษาอย่างเท่าเทียมกัน | **<u>อุปสรรค</u> (ภัยคุกคาม)**<br>- ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความซับซ้อน เกิดข้อจำกัดทางด้านระเบียบแบบแผนหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทำให้การดำเนินงานแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนเกิดความล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนมักจะใช้กลุ่มคนเดิมมามีบทบาทร่วมกัน ขาดกลุ่มคนหน้าใหม่สิ่งใหม่ๆ ก็มักไม่เกิดขึ้นกับแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น |

**บทสรุปการวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 7 ภารกิจรวมถึงศักยภาพของท้องถิ่นจะพบว่าการพัฒนาในแต่ละด้านยังคงพบจุดอ่อนและอุปสรรคอยู่ ซึ่งจะเป็นตัวถ่วงดุลในการพัฒนาท้องถิ่นสู่อนาคต แต่จุดแข็งและโอกาสก็มีประโยชน์เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าในอนาคตได้เช่นกัน หากบุคลากรท้องถิ่นมีจิตใต้สำนึกที่ดีเห็นปัญหาของท้องถิ่นเสมือนปัญหาของตนเอง ให้ความสำคัญต่อนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นสู่การปฏิบัติให้เกิดรูปธรรมมีความชัดเจนก็สามารถพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าไปสู่จุดมุ่งหมาย เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยรวม

**6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 จำนวน 8 ภารกิจ มากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

**ภารกิจหลัก**

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
3. การส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
4. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. การพัฒนาการเมืองและการบริหารงานท้องถิ่น
6. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
7. ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ ยาเสพติด

**ภารกิจรอง**

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
3. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารงานในภาคประชาชน
4. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

**7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น 6 ส่วนราชการ ได้แก่

(สำนักงานปลัด อบต . / กองคลัง / กองช่าง / กองสวัสดิการสังคม / กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม / กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น 3 8 อัตรา โดยแยกเป็น

1. พนักงานส่วนตำบล จำนวน 1 6 อัตรา
2. พนักงานครู อบต. จำนวน 2 อัตรา
3. ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 อัตรา
4. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 8 อัตรา
5. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 10 อัตรา

ทั้งนี้ มีจำนวนคนครองตำแหน่ง จำนวน 37 อัตรา และเป็นกรอบอัตรากำลังที่ว่าง จำนวน 1 อัตรา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มได้ดำเนินการจัดทำทะเบียนคุมตำแหน่งว่าง โดยสงวนตำแหน่งไว้เพื่อใช้ในการบรรจุแต่งตั้งเฉพาะผู้ที่ผ่านการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกและขอรับรองว่าจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามบัญชีผู้ผ่านการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกที่ ก.อบต.ดำเนินการเท่านั้น ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มได้ตรวจสอบจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันเพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่แต่อย่างใด

**8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาและภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มจะต้องดำเนินการภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ .ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 ประกอบ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ .ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 2 พ.ศ. 2549 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**8.1 โครงสร้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้กำหนดภารกิจที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 2 พ.ศ. 2549 จึงได้กำหนดโครงสร้างการกำหนดตำแหน่งและส่วนราชการ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| **1. สำนักงานปลัด อบต.** | **1. สำนักงานปลัด อบต.** | |
| **1.1 งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ** | **1.1 งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ** | |
| - งานบริหารทั่วไป | - งานบริหารทั่วไป | |
| - งานธุรการ | - งานธุรการ | |
| - งานสารบรรณ | - งานสารบรรณ | |
| - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร | - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร | |
| - งานบริหารงานบุคคล | - งานบริหารงานบุคคล | |
| - งานเลือกตั้งและลงทะเบียนข้อมูล | - งานเลือกตั้งและลงทะเบียนข้อมูล | |
| - งานกิจการสภา | - งานกิจการสภา | |
| **1.2 งานนโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบ** | **1.2 งานนโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบ** | |
| - งานนโยบายและแผน | - งานนโยบายและแผน | |
| - งานวิชาการ | - งานวิชาการ | |
| - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ | - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ | |
| - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ | - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ | |
| - งานงบประมาณ | - งานงบประมาณ | |
| **1.3 งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่รับผิดชอบ** | **1.3 งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่รับผิดชอบ** | |
| - งานกฎหมายและนิติกรรม | - งานกฎหมายและนิติกรรม | |
| - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง | - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง | |
| - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ | - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ | |
| - งานข้อบัญญัติ อบต.และระเบียบ | - งานข้อบัญญัติ อบต.และระเบียบ | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| **1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานการอำนวยการ<br>- งานการป้องกัน<br>- ด้านการช่วยเหลือฟื้นฟู<br>- ด้านการกู้ภัย<br>**1.5 งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานส่งเสริมการเกษตร<br>- งานส่งเสริมปศุสัตว์<br>**1.6 งานตรวจสอบระบบบัญชี** | **1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานการอำนวยการ<br>- งานการป้องกัน<br>- ด้านการช่วยเหลือฟื้นฟู<br>- ด้านการกู้ภัย<br>**1.5 งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานส่งเสริมการเกษตร<br>- งานส่งเสริมปศุสัตว์<br>**1.6 งานตรวจสอบระบบบัญชี** | |
| **2. กองคลัง**<br>**2.1 งานการเงิน มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานการเงิน<br>- งานการรับ-เบิกจ่ายเงิน<br>- งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน<br>- งานเก็บรักษาเงิน<br>**2.2 งานบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานการบัญชี<br>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย<br>- งานงบการเงินและงบทดลอง<br>- งานแสดงฐานะทางการเงิน<br>**2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า<br>- งานพัฒนารายได้<br>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ<br>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้<br>**2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี<br>- งานพัสดุ<br>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ | **2. กองคลัง**<br>**2.1 งานการเงิน มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานการเงิน<br>- งานการรับ-เบิกจ่ายเงิน<br>- งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน<br>- งานเก็บรักษาเงิน<br>**2.2 งานบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานการบัญชี<br>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย<br>- งานงบการเงินและงบทดลอง<br>- งานแสดงฐานะทางการเงิน<br>**2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า<br>- งานพัฒนารายได้<br>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ<br>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้<br>**2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี<br>- งานพัสดุ<br>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| **3. กองช่าง**<br>**3.1 งานก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน<br>- ก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ<br>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม<br>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ<br>**3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานสถาปัตยกรรม และมัณฑนศิลป์<br>- งานวิศวกรรม<br>- งานประเมินราคา<br>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร<br>- งานออกแบบและบริการข้อมูล<br>**3.3 งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานประสานสาธารณูปโภค<br>- งานไฟฟ้าสาธารณะ<br>- งานระบายน้ำ<br>- งานสวนสาธารณะ<br>**3.4 งานผังเมือง มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- สำรวจและแผนที่<br>- วางผังพัฒนาเมือง<br>- ควบคุมทางผังเมือง<br>- จัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง | **3. กองช่าง**<br>**3.1 งานก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน<br>- ก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ<br>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม<br>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ<br>**3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานสถาปัตยกรรม และมัณฑนศิลป์<br>- งานวิศวกรรม<br>- งานประเมินราคา<br>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร<br>- งานออกแบบและบริการข้อมูล<br>**3.3 งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานประสานสาธารณูปโภค<br>- งานไฟฟ้าสาธารณะ<br>- งานระบายน้ำ<br>- งานสวนสาธารณะ<br>**3.4 งานผังเมือง มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- สำรวจและแผนที่<br>- วางผังพัฒนาเมือง<br>- ควบคุมทางผังเมือง<br>- จัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง | |
| **4. กองสวัสดิการสังคม**<br>**4.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานสวัสดิการสังคม<br>- งานจัดระเบียบชุมชน<br>- งานพัฒนาชุมชน<br>- งานการกีฬา และนันทนาการ<br>**4.2 งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานสังคมสงเคราะห์<br>- ด้านพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี | **4. กองสวัสดิการสังคม**<br>**4.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานสวัสดิการสังคม<br>- งานจัดระเบียบชุมชน<br>- งานพัฒนาชุมชน<br>- งานการกีฬา และนันทนาการ<br>**4.2 งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานสังคมสงเคราะห์<br>- ด้านพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| **4.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานการส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน<br>- งานการพัฒนาสตรีและเยาวชน<br>- งานการสนับสนุนกิจกรรมของเด็ก และสตรี | **4.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานการส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน<br>- งานการพัฒนาสตรีและเยาวชน<br>- งานการสนับสนุนกิจกรรมของเด็ก และสตรี | |
| **5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**<br>**5.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานสุขาภิบาลทั่วไป<br>- งานสุขาภิบาลอาหาร และสถานประกอบการ<br>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม<br>**5.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานอนามัยชุมชน<br>- งานป้องกันยาเสพติด<br>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ<br>- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ<br>**5.3 งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งแวดล้อม<br>- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย<br>- งานควบคุมสิ่งแวดล้อม<br>**5.4 งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานส่งเสริมและเผยแพร่<br>- งานควบคุมอาคาร<br>- งานติดตามตรวจสอบ<br>**5.5 งานควบคุมโรค มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานการเฝ้าระวัง<br>- งานระบาดวิทยา<br>- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค<br>- งานโรคเอดส์<br>**5.6 งานบริการสาธารณสุข มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานรักษาพยาบาล<br>- งานเภสัชกรรมและทันตกรรม<br>- งานชันสูตรสาธารณสุข<br>- งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ | **5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**<br>**5.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานสุขาภิบาลทั่วไป<br>- งานสุขาภิบาลอาหาร และสถานประกอบการ<br>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม<br>**5.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานอนามัยชุมชน<br>- งานป้องกันยาเสพติด<br>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ<br>-งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ<br>**5.3 งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งแวดล้อม<br>- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย<br>- งานควบคุมสิ่งแวดล้อม<br>**5.4 งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานส่งเสริมและเผยแพร่<br>- งานควบคุมอาคาร<br>- งานติดตามตรวจสอบ<br>**5.5 งานควบคุมโรค มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานการเฝ้าระวัง<br>- งานระบาดวิทยา<br>- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค<br>- งานโรคเอดส์<br>**5.6 งานบริการสาธารณสุข มีหน้าที่รับผิดชอบ**<br>- งานรักษาพยาบาล<br>- งานเภสัชกรรมและทันตกรรม<br>- งานชันสูตรสาธารณสุข<br>- งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| **6. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** | **6. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** | |
| **6.1 งานกิจการโรงเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบ** | **6.1 งานกิจการโรงเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบ** | |
| - งานจัดการศึกษา | - งานจัดการศึกษา | |
| - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | |
| - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา | - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา | |
| - งานพลศึกษา | - งานพลศึกษา | |
| - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน | - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน | |
| **6.2 งานบริหารงานการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ** | **6.2 งานบริหารงานการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ** | |
| - งานบริหารวิชาการ | - งานบริหารวิชาการ | |
| - งานนิเทศการศึกษา | - งานนิเทศการศึกษา | |
| - งานเทคโนโลยีการศึกษา | - งานเทคโนโลยีการศึกษา | |
| **6.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ** | **6.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ** | |
| - งานกิจการศาสนา | - งานกิจการศาสนา | |
| - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม | - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม | |
| - งานกิจการเด็ก และเยาวชน | - งานกิจการเด็ก และเยาวชน | |
| - งานกีฬา และนันทนาการ | - งานกีฬา และนันทนาการ | |

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

# กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561 – 2563

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 | |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (38-3-00-1101-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| **รวม** | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** | |
| **<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>** | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (38-3-01-2101-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| **<u>งานบริหารทั่วไป</u>** | | | | | | | | |
| นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (38-3-01-3102-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (38-3-01-4101-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| **<u>ลูกจ้างประจำ</u>** | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| **<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>** | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| นักการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| **<u>งานนโยบายและแผน</u>** | | | | | | | | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (38-3-001-3103-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| **<u>งานกฎหมายและคดี</u>** | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนิติกร | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| **<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>** | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน (38-3-01-4805-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| **<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>** | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| คนงาน | 1 | 3 | 3 | 3 | +2 | - | - | กำหนดเพิ่ม |

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 | |
| **<u>งานส่งเสริมการเกษตร</u>** | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| **<u>งานตรวจสอบระบบบัญชี</u>** | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| **รวม** | **11** | **13** | **13** | **13** | **+2** | **-** | **-** | |
| **<u>กองคลัง</u>** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (38-3-04-2102-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| **<u>งานการเงิน</u>** | | | | | | | | |
| นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (38-3-04-3201-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| **<u>งานบัญชี</u>** | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| **<u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u>** | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (38-3-04-4204-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| **<u>ลูกจ้างประจำ</u>** | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| **<u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u>** | | | | | | | | |
| นักวิชาการพัสดุชำนาญการ (38-3-04-3204-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| **รวม** | **6** | **6** | **6** | **6** | **-** | **-** | **-** | |

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 | |
| **<u>กองช่าง</u>** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | | | | | | | | |
| (38-3-05-2103-001) | | | | | | | | |
| **<u>งานก่อสร้าง</u>** | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| **<u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u>** | | | | | | | | |
| นายช่างโยธาปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| (38-3-05-4701-001) | | | | | | | | |
| **<u>งานประสานสาธารณูปโภค</u>** | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| **<u>งานผังเมือง</u>** | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| **รวม** | **4** | **4** | **4** | **4** | **-** | **-** | **-** | |
| **<u>กองสวัสดิการสังคม</u>** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | | | | | | | | |
| (38-3-11-2105-001) | | | | | | | | |
| **<u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u>** | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| **<u>งานสังคมสงเคราะห์</u>** | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| **<u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u>** | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| **รวม** | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** | |

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 | |
| **<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (38-3-06-2104-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| **<u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u>** | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| **<u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u>** | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| **<u>งานรักษาความสะอาด</u>** | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถขยะ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| **<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>** | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถขยะ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| คนงานประจำรถขยะ | 4 | 5 | 5 | 5 | +1 | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| คนงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| **<u>งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u>** | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| **<u>งานควบคุมโรค</u>** | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| **<u>งานบริการสาธารณสุข</u>** | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| **รวม** | **8** | **9** | **9** | **9** | **+1** | **-** | **-** | |

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 | |
| **<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (38-3-08-2107-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | (ว่างเดิม) |
| **<u>งานกิจการโรงเรียน</u>** | | | | | | | | |
| - | | | | | | | | |
| ครู (ค.ศ.1) (38-3-08-6-6-00197) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| ครู (ค.ศ.1) (38-3-08-6-6-00198) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | - | |
| **<u>งานบริหารงานการศึกษา</u>** นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (38-3-08-3803-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| **รวม** | **7** | **7** | **7** | **7** | **-** | **-** | **-** | |
| **รวมทั้งสิ้น** | **38** | **41** | **41** | **41** | **+3** | **-** | **-** | |

**ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้**

| ปี 2561 | ปี 2562 | ปี 2563 |
|---|---|---|
| **35,579,145.- บาท** | **37,358,102.- บาท** | **39,226,007.- บาท** |

**ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

| | ปี 2561 | ปี 2562 | ปี 2563 |
|---|---|---|---|
| ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20% | 1,595,892 | 1,655,184 | 1,703,460 |
| รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | 9,575,352 | 9,931,104 | 10,220,760 |
| คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี | 26.91 | 26.58 | 26.05 |

## 9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (3) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (1) | 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 | |
| 1 | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | 1 | 1 | 457,320 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 13,080 | 13,200 | 470,640 | 483,720 | 496,920 | |
| | **<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 1 | 1 | 371,760 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,960 | 13,440 | 13,320 | 384,720 | 398,160 | 411,480 | |
| 3 | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | 1 | 1 | 293,880 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 11,760 | 11,880 | 12,240 | 305,640 | 317,520 | 329,760 | |
| 4 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชำนาญการ | 1 | 1 | 311,640 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,120 | 12,600 | 12,960 | 323,760 | 336,360 | 349,320 | |
| 5 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | 1 | 1 | 221,280 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,120 | 9,240 | 9,720 | 230,400 | 239,640 | 249,360 | |
| 6 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 214,560 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,200 | 7,440 | 7,440 | 221,760 | 229,200 | 236,640 | |
| | **<u>ลูกจ้างประจำ</u>** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | เจ้าพนักงานธุรการ | - | 1 | 1 | 188,640 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,440 | 7,440 | 7,320 | 196,080 | 203,520 | 210,840 | |
| | **<u>พนักงานจ้าง</u>** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | ผู้ช่วยนิติกร | - | 1 | 1 | 245,160 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,840 | 10,200 | 10,680 | 255,000 | 265,200 | 275,880 | |
| 9 | พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ) | - | 1 | 1 | 108,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | |
| 10 | พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนกลาง) | - | 1 | 1 | 108,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | |
| 11 | คนงาน | - | 1 | 1 | 108,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | |
| 12 | คนงาน | - | 2 | - | - | 1 | 1 | 1 | +2 | - | - | 216,000 | - | - | 216,000 | 216,000 | 216,000 | กำหนดเพิ่ม |
| 13 | นักการ | | | | 108,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | ว่างเดิม |
| | **<u>กองคลัง</u>** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | 1 | 1 | 378,360 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,960 | 13,320 | 13,440 | 391,320 | 404,640 | 418,080 | |
| 2 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชำนาญการ | 1 | 1 | 282,600 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 11,280 | 11,760 | 11,880 | 293,880 | 305,640 | 317,520 | |
| 3 | นักวิชาการพัสดุ | ชำนาญการ | 1 | 1 | 305,640 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 11,880 | 12,240 | 12,960 | 317,520 | 329,760 | 342,720 | |
| 4 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชำนาญงาน | 1 | 1 | 203,040 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,240 | 9,000 | 9,120 | 212,280 | 221,280 | 230,400 | |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ประเภท | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (3) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (1) | 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 | |
| | **กองคลัง** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | **ลูกจ้างประจำ** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | 1 | 1 | 196,080 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,440 | 7,320 | 7,440 | 203,520 | 210,840 | 218,280 | |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | 1 | 1 | 159,600 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,480 | 6,720 | 6,960 | 166,080 | 172,800 | 179,760 | |
| | **กองช่าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | 1 | 1 | 411,480 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,080 | 13,440 | 13,320 | 424,560 | 438,000 | 451,320 | |
| 2 | นายช่างโยธา | ปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 232,920 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,560 | 7,800 | 8,040 | 240,480 | 248,280 | 256,320 | |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | 1 | 1 | 156,840 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,360 | 6,600 | 6,840 | 103,200 | 169,800 | 176,640 | |
| 4 | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | 1 | 1 | 138,720 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,640 | 5,880 | 6,120 | 144,360 | 150,240 | 156,360 | |
| | **กองสวัสดิการสังคม** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | 1 | 1 | 341,640 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 12,120 | 12,600 | 353,640 | 365,760 | 378,360 | |
| | **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | 1 | 1 | 418,080 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 13,320 | 13,440 | 431,400 | 444,720 | 458,160 | |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะอัดท้าย) | - | 1 | 1 | 138,720 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,640 | 5,880 | 6,120 | 144,360 | 150,240 | 156,360 | |
| 3 | พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะเปิดข้าง) | - | 1 | 1 | 108,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | |
| 4 | คนงานประจำรถขยะ | - | 1 | 1 | 108,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | |
| 5 | คนงานประจำรถขยะ | - | 1 | 1 | 108,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | |
| 6 | คนงานประจำรถขยะ | - | 1 | 1 | 108,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | |
| 7 | คนงานประจำรถขยะ | - | 1 | 1 | 108,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | |
| 8 | คนงานประจำรถขยะ | - | 1 | - | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | 108,000 | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | กำหนดเพิ่ม |
| 9 | คนงาน | - | 1 | 1 | 108,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ประเภท | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (3) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (1) | 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 | |
| | **<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา) | ต้น | 1 | - | 435,600 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,620 | 13,620 | 13,620 | 449,220 | 462,840 | 476,460 | ว่างเดิม |
| 2 | นักวิชาการศึกษา | ชำนาญการ | 1 | 1 | 299,640 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 12,120 | 12,600 | 311,640 | 323,760 | 336,360 | |
| 3 | ครู | ค.ศ.1 | 1 | 1 | 248,880 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,960 | 10,560 | 10,920 | 258,840 | 269,400 | 280,320 | เงินอุดหนุน สถ. |
| 4 | ครู | ค.ศ.1 | 1 | 1 | 253,800 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 10,200 | 10,680 | 11,040 | 264,000 | 274,680 | 285,720 | เงินอุดหนุน สถ. |
| | **<u>พนักงานจ้าง</u>** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | 1 | 1 | 149,640 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,000 | 6,240 | 6,480 | 155,640 | 161,880 | 168,360 | เงินอุดหนุน สถ. |
| 6 | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | 1 | 1 | 149,640 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,000 | 6,240 | 6,480 | 155,640 | 161,880 | 168,360 | เงินอุดหนุน สถ. |
| 7 | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | 1 | 1 | 152,520 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,120 | 6,360 | 6,600 | 158,640 | 165,000 | 171,600 | เงินอุดหนุน สถ. |
| **(4)** | **รวม** | | **40** | **36** | **7,483,200** | **40** | **40** | **40** | **+3** | **-** | **-** | **556,260** | **236,460** | **241,380** | **7,979,460** | **8,275,920** | **8,517,300** | |
| **(5)** | **ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%** | | | | | | | | | | | | | | **1,595,892** | **1,655,184** | **1,703,460** | |
| **(6)** | **รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น** | | | | | | | | | | | | | | **9,575,352** | **9,931,104** | **10,220,760** | |
| **(7)** | **คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี** | | | | | | | | | | | | | | **26.91** | **26.58** | **26.05** | |

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2561 = 35,579,145.- บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2562 = 37,358,102.- บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 = 39,226,007.- บาท

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

## โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล (ขนาดเล็ก)

**ปลัด อบต.**
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

**สำนักงานปลัด อบต.**
(นักบริหารงานทั่วไป)
ระดับต้น

1.งานบริหารทั่วไป
(นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ)
(เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน)
(พนักงานขับรถยนต์)
2.งานนโยบายและแผน
(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)
3.งานกฎหมายและคดี
(ผู้ช่วยนิติกร)
4.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน)
(พนักงานขับรถยนต์)
(คนงานทั่วไป)
5.งานส่งเสริมการเกษตร
6.งานตรวจสอบระบบบัญชี

**กองคลัง**
(นักบริหารงานการคลัง)
ระดับต้น

1.งานการเงิน
(นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ)
2.งานบัญชี
(ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี)
3.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
(เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน)
(เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้)
4.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
(นักวิชาการพัสดุชำนาญการ)

**กองช่าง**
(นักบริหารงานช่าง)
ระดับต้น

1.งานก่อสร้าง
(ผู้ช่วยนายช่างโยธา)
2.งานออกแบบและควบคุมอาคาร
(นายช่างโยธาปฏิบัติงาน)
3.งานประสานสาธารณูปโภค
(ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า)
4.งานผังเมือง

**กองสวัสดิการสังคม**
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)
ระดับต้น

1.งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
2.งานสังคมสงเคราะห์
3.งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ระดับต้น

1.งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
2.งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
3.งานรักษาความสะอาด
(พนักงานขับรถขยะ)
(คนงานประจำรถขยะ)
(คนงานทั่วไป)
4.งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
5.งานควบคุมโรค
6.งานบริการสาธารณสุข

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
(นักบริหารงานศึกษา) ระดับต้น

1.งานกิจการโรงเรียน
(ครู ค.ศ.1)
(ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก)
2.งานบริหารงานการศึกษา
3.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักวิชาการศึกษาชำนาญการ)

## 11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| 1 | นายขจิตต์ ทองเงิน | ปริญญาตรี (รบ.) | 38-3-00-1101-001 | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | 38-3-00-1101-001 | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | 409,320 (34,110X12) | 48,000 (4,000X12) | - | 457,320 |

**<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>**

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | นางพิมพ์ภัช เพชรมั่นคงเจริญ | ปริญญาตรี (รป.บ.) | 38-3-01-2101-001 | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 38-3-01-2101-001 | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 329,760 (27,480X12) | 42,000 (3,500X12) | - | 371,760 |
| 2 | นายชนสรณ์พงษ์ สุขุมานนท์ | ปริญญาตรี (บธ.บ.) | 38-3-01-3102-001 | บุคคลากร | ชก. | 38-3-01-3102-001 | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | 293,880 (24,490X12) | - | - | - |
| 3 | นางสาวพรรณี แดงหาร | ปริญญาตรี (ศศ.บ.) | 38-3-01-3103-001 | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | 38-3-01-3103-001 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชำนาญการ | 311,640 (25,970X12) | - | - | - |
| 4 | นางสาวปารตี ชาตะรูปานนท์ | อนุปริญญา (พัฒนาชุมชน) | 38-3-01-4101-001 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | 38-3-01-4101-001 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | 221,280 (18,440X12) | - | - | - |
| 5 | จ่าเอกอนุกูล พรประสาท | ปริญญาตรี (รบ.) | 38-3-01-4805-001 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง. | 38-3-01-4805-001 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปฏิบัติงาน | 214,560 (17,880X12) | - | - | - |
| 6 | นายคมสัน ศรีประเสริฐ | ปวช. (ช่างยนต์) | - | เจ้าหน้าที่ธุรการ (ลูกจ้างประจำ) | - | - | เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) | - | 188,640 (15,720X12) | - | - | - |
| 7 | นายนิพล แก้วประเสริฐศรี | ปริญญาตรี (นบ.) | - | ผู้ช่วยนิติกร (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | ผู้ช่วยนิติกร (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | 245,160 (20,430X12) | - | - | - |
| 8 | นายธนพล คชพันธุ์ | ม.6 | - | พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | 108,000 (9,000X12) | - | 12,000 (1,000X12) | 120,000 |
| 9 | นายอนุสรณ์ คล้ายจันทร์ | ป.6 | - | พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | 108,000 (9,000X12) | - | 12,000 (1,000X12) | 120,000 |
| 10 | นายมานพ จันทบูรณ์ | ปวส. | - | คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | 108,000 (9,000X12) | - | 12,000 (1,000X12) | 120,000 |

**<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> (ต่อ)**

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| 11 | - | - | - | นักการ (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | นักการ (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | - | - | ว่างเดิม |
| 12 | - | - | - | - | - | - | คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | 108,000 (9,000X12) | - | 12,000 (1,000X12) | กำหนดเพิ่ม |
| 13 | - | - | - | - | - | - | คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | - | - | กำหนดเพิ่ม |

**<u>กองคลัง</u>**

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| 1 | นางสาวจินตนา วงศ์น้ำเพชร | ปริญญาตรี (บธ.บ.) | 38-3-04-2102-001 | หัวหน้าส่วนการคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | 38-3-04-2102-001 | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | 336,360 (28,030X12) | 42,000 (3,500X12) | - | 378,360 |
| 2 | นางสาววาสนา มิตรจิต | ปริญญาโท (บธ.ม.) | 38-3-04-3201-001 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก. | 38-3-04-3201-001 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชำนาญการ | 282,600 (23,550X12) | - | - | - |
| 3 | นางสุนีภรณ์ ปฐมนุพงษ์ | ปริญญาตรี (ศศ.บ.) | 38-3-04-3204-001 | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | 38-3-04-3204-001 | นักวิชาการพัสดุ | ชำนาญการ | 305,640 (25,470X12) | - | - | - |
| 4 | นางสาวปนัดดา สินเดิม | ปวช. (การบัญชี) | 38-3-04-4204-001 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง. | 38-3-04-4204-001 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชำนาญงาน | 203,040 (16,920X12) | - | - | - |
| 5 | นางสาวนวลนภา เฉลิมพันธ์ | ปริญญาตรี (คบ.) | - | เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ) | - | - | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ) | - | 196,080 (16,340X12) | - | - | - |
| 6 | นายยงยุทธ มุ่นพลาย | ปริญญาตรี (ศศ.บ.) | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินฯ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | 159,600 (13,300X12) | - | | |

## กองช่าง

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง) | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| 1 | นายรักธรรม อังกินันทน์ | ปริญญาตรี (วท.บ.) | 38-3-05-2103-001 | หัวหน้าส่วนโยธา (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | 38-3-05-2103-001 | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | 369,480 (30,790X12) | 42,000 (3,500X12) | - | 411,480 |
| 2 | นายคณิต อังกินันทน์ | ปริญญาตรี (วท.บ.) | 38-3-05-4701-001 | นายช่างโยธา | ปง. | 38-3-05-4701-001 | นายช่างโยธา | ปฏิบัติงาน | 232,920 (19,410X12) | - | - | - |
| 3 | นายกิตติพงษ์ แสงมีศรี | ปริญญาตรี (วท.บ.) | - | ผู้ช่วยช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | 156,840 (13,070X12) | - | 2,580 (215X12) | 159,420 |
| 4 | นายอาทิตย์ ทันการ | ปริญญาตรี (วท.บ.) | - | ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | 124,200 (10,350X12) | - | 24,000 (2,000X12) | 148,200 |

## กองสวัสดิการสังคม

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง) | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| 1 | นางสาวขนิษฐา แตกช่อ | ปริญญาตรี (คบ.) | 38-3-11-2105-001 | หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | 38-3-11-2105-001 | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | 299,640 (24,970X12) | 42,000 (3,500X12) | - | 341,640 |

## กองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง) | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| 1 | - | ปริญญาตรี | 38-3-08-2107-001 | หัวหน้าส่วนการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา) | ต้น | 38-3-08-2107-001 | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา) | ต้น | - | 42,000 (3,500X12) | - | ว่างเดิม |
| 2 | นางสาวชื่นรัตน์ เจี้ยมดี | ปริญญาโท (ศษ.ม.) | 38-3-08-3803-001 | นักวิชาการศึกษา | ชก. | 38-3-08-3803-001 | นักวิชาการศึกษา | ชำนาญการ | 299,640 (24,970X12) | - | - | - |

**<u>กองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม</u> (ต่อ)**

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง) | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| 3 | นางสาวบุญยืน จุลชาติ | ปริญญาตรี (คบ.) | 76-2-0145 | ครูผู้ดูแลเด็ก | ค.ศ.1 | 76-2-0145 | ครู | ค.ศ.1 | 253,800 (21,150X12) | - | - | - |
| 4 | นางสาวเบญจพร เกตโกมล | ปริญญาตรี (คบ.) | 76-2-0144 | ครูผู้ดูแลเด็ก | ค.ศ.1 | 76-2-0144 | ครู | ค.ศ.1 | 248,880 (20,740X12) | - | - | - |
| 5 | นางสิริลักษณ์ มั่นคง | ปริญญาตรี (คบ.) | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | 152,520 (12,710X12) | - | 6,900 (575X12) | 159,420 |
| 6 | นางสาวลักขณา คำเกลี้ยง | ปริญญาตรี (ศศ.บ.) | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | 149,640 (12,470X12) | - | 9,780 (815X12) | 159,420 |
| 7 | นางสาวอารีย์ เสียงสนั่น | ม.3 | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | 149,640 (12,470X12) | - | 9,780 (815X12) | 159,420 |

**<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>**

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง) | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| 1 | นางสาวสุพิมพ์ พุ่มสมบัติ | ปริญญาโท (ส.ม.) | 38-3-2104-001 | หัวหน้าส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | 38-3-2104-001 | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | 376,080 (31,340X12) | 42,000 (3,500X12) | - | 418,080 |
| 2 | นายสมคิด ทองม่วง | ม.3 | - | พนักงานขับรถขยะ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | - | พนักงานขับรถขยะ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | - | 138,720 (11,560X12) | - | 20,700 (1,725X12) | 159,420 |
| 3 | นายมานิตย์ มีผลมาก | ป.6 | - | คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | 108,000 (9,000X12) | - | 12,000 (1,000X12) | 120,000 |
| 4 | นายธรรมรงค์ ทับทิมอ่อน | ป.6 | - | คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | 108,000 (9,000X12) | - | 12,000 (1,000X12) | 120,000 |

**<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> (ต่อ)**

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง) | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| 5 | นายโยธิน เนตรสุวรรณ | ป.6 | - | คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | 108,000 (9,000X12) | - | 12,000 (1,000X12) | 120,000 |
| 6 | นายเฉลิม วิลาหก | ป.4 | - | คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | 108,000 (9,000X12) | - | 12,000 (1,000X12) | 120,000 |
| 7 | นายสามารถ นุดเซ๊าะ | ป.6 | - | คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | 108,000 (9,000X12) | - | 12,000 (1,000X12) | 120,000 |
| 8 | นายณรงค์ ชวนชม | ป.6 | - | คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | 108,000 (9,000X12) | - | 12,000 (1,000X12) | 120,000 |
| 9 | - | - | - | - | - | - | คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | - | - | กำหนดเพิ่ม |

**12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านกุ่ม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มยังได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก คือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน : ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง : ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย : ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้กำหนดแนวทางและหลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งแนวทางในการพัฒนาออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

**<u>ระดับที่ 1</u> : แนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร**

**(สายบังคับบัญชา) ประเภท บริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น**

(1) การฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหาร / หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม

(2) การเข้าร่วมสัมมนา / ประชุมเชิงปฏิบัติการกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

(3) การศึกษา / ดูงาน (ภายในประเทศ)

**<u>ระดับที่ 2</u> : แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง**

**(สายผู้ปฏิบัติ) ประเภท วิชาการ และทั่วไป**

(1) การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา (ด้วยการจัดประชุมพนักงานฯ เป็นประจำทุกเดือน)

(2) การฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่างๆ

(3) การสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

(4) การฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะด้านของแต่ละตำแหน่ง (ของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหรือหน่วยงานภาครัฐ)

(5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

**<u>ระดับที่ 3</u> : แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (ผู้รับการบรรจุใหม่)**

(1) การจัดปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

(2) การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา (ด้วยการจัดประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน)

(3) การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

## 13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำ

องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านกุ่ม ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

# ภาคผนวก

## การคิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

**<u>หลักการคิด</u> (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)**

**1. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)** : อัตราเงินเดือนปัจจุบัน × 12 เดือน = (34,110 × 12 เดือน = 409,320)

เงินประจำตำแหน่ง × 12 เดือน = (4,000 × 12 เดือน = 48,000)

อัตราเงินเดือน 12 เดือน + เงินประจำตำแหน่ง = (409,320 + 48,000)

**เงินเดือน (1)** = <u>457,320</u> บาท

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราเงินเดือน 34,110 ของบริหารท้องถิ่น ระดับต้น คือ ขั้นที่ 19.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 20.5 อัตราเงินเดือน 35,220 บาท

(35,220 - 34,110) × 12 เดือน = <u>13,320</u>

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : อัตราเงินเดือน 35,220 ของบริหารท้องถิ่น ระดับต้น คือ ขั้นที่ 20.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 21.5 อัตราเงินเดือน 36,310 บาท

(36,310 – 35,220) × 12 เดือน = <u>13,080</u>

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : อัตราเงินเดือน 36,310 ของบริหารท้องถิ่น ระดับต้น คือ ขั้นที่ 21.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 22.5 อัตราเงินเดือน 37,410 บาท

(37,410 – 36,310) × 12 เดือน = <u>13,200</u>

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561

= 457,320 + 13,320 = <u>470,640</u>

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562

= 470,640 + 13,080 = <u>483,720</u>

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563

= 483,720 + 13,200 = <u>496,920</u>

**สำนักงานปลัด อบต.**

มีอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในปัจจุบัน จำนวน 10 อัตรา ดังนี้

**<u>หลักการคิด</u> (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)**

**1. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)** : อัตราเงินเดือนปัจจุบัน × 12 เดือน = (27,480 × 12 เดือน = 329,760)

เงินประจำตำแหน่ง × 12 เดือน = (3,500 × 12 เดือน = 42,000)

อัตราเงินเดือน 12 เดือน + เงินประจำตำแหน่ง = (329,760 + 42,000)

**เงินเดือน (1)** = <u>371,760</u> บาท

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราเงินเดือน 27,480 ของอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น คือ ขั้นที่ 14 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 15 อัตราเงินเดือน 28,560 บาท

(28,560 - 27,480) × 12 เดือน = 12,960

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : อัตราเงินเดือน 28,560 ของอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น คือ ขั้นที่ 15 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 16 อัตราเงินเดือน 29,680 บาท

(29,680 – 28,560) × 12 เดือน = 13,440

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : อัตราเงินเดือน 29,680 ของอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น คือ ขั้นที่ 16 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 17 อัตราเงินเดือน 30,790 บาท

(30,790 – 29,680) × 12 เดือน = 13,320

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (371,760 + 12,960) = 384,720

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (384,720 + 13,440) = 398,160

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (398,160 + 13,320) = 411,480

**2. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ** : อัตราเงินเดือนปัจจุบัน × 12 เดือน = (25,970 × 12 เดือน = 311,640)

**เงินเดือน (1)** = 311,640 บาท

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราเงินเดือน 25,970 ของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ คือ ขั้นที่ 13 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 14 อัตราเงินเดือน 26,980 บาท

(26,980 - 25,970) × 12 เดือน = 12,120

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : อัตราเงินเดือน 26,980 ของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ คือ ขั้นที่ 14 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 15 อัตราเงินเดือน 28,030 บาท

(28,030 – 26,980) × 12 เดือน = 12,600

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : อัตราเงินเดือน 28,030 ของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ คือ ขั้นที่ 15 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 16 อัตราเงินเดือน 29,110 บาท

(29,110 – 28,030) × 12 เดือน = 12,960

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (311,640 + 12,120) = 323,760

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (323,760 + 12,600) = 336,360

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (336,360 + 12,960) = 349,320

**3. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ** : อัตราเงินเดือนปัจจุบัน × 12 เดือน = (24,490 × 12 เดือน = 293,880)

**เงินเดือน (1)** = 293,880 บาท

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราเงินเดือน 24,490 ของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ คือ ขั้นที่ 11.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 12.5 อัตราเงินเดือน 25,470 บาท

(25,470 - 24,490) × 12 เดือน = 11,760

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : อัตราเงินเดือน 25,470 ของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ คือ ขั้นที่ 12.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 13.5 อัตราเงินเดือน 26,460 บาท

(26,460 – 25,470) × 12 เดือน = 11,880

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : อัตราเงินเดือน 26,460 ของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ คือ ขั้นที่ 13.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 14.5 อัตราเงินเดือน 27,480 บาท

(27,480 – 26,460) × 12 เดือน = 12,240

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (293,880 + 11,760) = 305,640

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (305,640 + 11,880) = 317,520

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (317,520 + 12,240) = 329,760

**4. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน** : อัตราเงินเดือนปัจจุบัน × 12 เดือน = (18,440 × 12 เดือน = 221,280)

**เงินเดือน (1)** = 221,280 บาท

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราเงินเดือน 18,440 ของประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน คือ ขั้นที่ 8 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 9 อัตราเงินเดือน 19,200 บาท

(19,200 - 18,440) × 12 เดือน = 9,120

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : อัตราเงินเดือน 19,200 ของประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน คือ ขั้นที่ 9 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 10 อัตราเงินเดือน 19,970 บาท

(19,970 – 19,200) × 12 เดือน = 9,240

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : อัตราเงินเดือน 19,970 ของประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน คือ ขั้นที่ 10 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 11 อัตราเงินเดือน 20,780 บาท

(20,780 – 19,970) × 12 เดือน = 9,720

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (221,280 + 9,120) = 230,400

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (230,400 + 9,240) = 239,640

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (239,640 + 9,720) = 249,360

**5. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** : อัตราเงินเดือนปัจจุบัน × 12 เดือน = (17,880 × 12 เดือน = 214,560)

**ปฏิบัติงาน เงินเดือน (1)** = 214,560 บาท

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราเงินเดือน 17,880 ของประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน คือ ขั้นที่ 20.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 21.5 อัตราเงินเดือน 18,480 บาท

(18,480 - 17,880) × 12 เดือน = 7,200

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : อัตราเงินเดือน 18,480 ของประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน คือ ขั้นที่ 21.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 22.5 อัตราเงินเดือน 19,100 บาท

(19,100 – 18,480) × 12 เดือน = 7,440

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : อัตราเงินเดือน 19,100 ของประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน คือ ขั้นที่ 22.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 23.5 อัตราเงินเดือน 19,720 บาท

(19,720 – 19,100) × 12 เดือน = 7,440

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (214,560 + 7,200) = 221,760

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (221,760 + 7,440) = 229,200

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (229,200 + 7,440) = 236,640

**6. เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)** : อัตราค่าจ้างประจำปัจจุบัน × 12 เดือน = (15,720 × 12 เดือน = 188,640)

**ค่าจ้างประจำ (1)** = 188,640 บาท

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราค่าจ้างประจำ 15,720 ของลูกจ้างประจำ (กลุ่มที่ 1) คือ ขั้นที่ 28.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 29.5 อัตราเงินเดือน 16,340 บาท

(16,340 - 15,720) × 12 เดือน = 7,440

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : อัตราค่าจ้างประจำ 16,340 ของลูกจ้างประจำ (กลุ่มที่ 1) คือ ขั้นที่ 29.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 30.5 อัตราเงินเดือน 16,960 บาท

(16,960 – 16,340) × 12 เดือน = 7,440

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : อัตราค่าจ้างประจำ 16,960 ของลูกจ้างประจำ (กลุ่มที่ 1) คือ ขั้นที่ 30.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 31.5 อัตราเงินเดือน 17,570 บาท

(17,570 – 16,960) × 12 เดือน = 7,320

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องค่าจ้างประจำ (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (188,640 + 7,440) = 196,080

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (196,080 + 7,440) = 203,520

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (203,520 + 7,320) = 210,840

**7. ผู้ช่วยนิติกร (พนักงานจ้างตามภารกิจ)** : อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน × 12 เดือน = (20,430 × 12 = 245,160)

**ค่าตอบแทน (1)** = 245,160 บาท

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน

20,430 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (20,430 × 4%) = 820 × 12 = 9,840

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : อัตราค่าตอบแทนของปี 2561 × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน

21,250 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (21,250 × 4%) = 850 × 12 = 10,200

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : อัตราค่าตอบแทนของปี 2562 × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน

22,100 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (22,100 × 4%) = 890 × 12 = 10,680

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องค่าตอบแทน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (245,160 + 9,840) = 255,000

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (255,000 + 10,200) = 265,200

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (265,200 + 10,680) = 275,880

**8. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)** : อัตราค่าจ้างชั่วคราวปัจจุบัน × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าจ้างชั่วคราว (1)** = 108,000 บาท

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : -

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : -

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : -

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**9. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)** : อัตราค่าจ้างชั่วคราวปัจจุบัน × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าจ้างชั่วคราว (1)** = 108,000 บาท

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : -

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : -

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : -

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**10. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)** : อัตราค่าจ้างชั่วคราวปัจจุบัน × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าจ้างชั่วคราว (1)** = 108,000 บาท

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : -

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : -

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : -

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**หลักการคิด (กรณีเป็นตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิม)**

**1. นักการ (พนักงานจ้างทั่วไป)** : อัตราค่าจ้างชั่วคราวแรกบรรจุ × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าจ้างชั่วคราว (1)** = 108,000 บาท

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : 0

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : -

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : -

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**หลักการคิด (กรณีเป็นตำแหน่งกำหนดใหม่)**

**1. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)** : -

**ค่าจ้างชั่วคราว (1)** : 0

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราค่าจ้างชั่วคราวแรกบรรจุใหม่ × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : -

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : -

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**2. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)** : -

**ค่าจ้างชั่วคราว (1)** : 0

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราค่าจ้างชั่วคราวแรกบรรจุใหม่ × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : -

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : -

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**กองคลัง**

มีอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในปัจจุบัน จำนวน 6 อัตรา ดังนี้

**หลักการคิด (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)**

**1. ผู้อำนวยการกองคลัง** : อัตราเงินเดือนปัจจุบัน × 12 เดือน = (28,030 × 12 เดือน = 336,360)

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)** เงินประจำตำแหน่ง × 12 เดือน = (3,500 × 12 เดือน = 42,000)

อัตราเงินเดือน 12 เดือน + เงินประจำตำแหน่ง = (336,360 + 42,000)

**เงินเดือน (1)** = 378,360 บาท

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราเงินเดือน 28,030 ของอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น คือ ขั้นที่ 14.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 15.5 อัตราเงินเดือน 29,110 บาท

(29,110 - 28,030) × 12 เดือน = 12,960

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : อัตราเงินเดือน 29,110 ของอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น คือ ขั้นที่ 15.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 16.5 อัตราเงินเดือน 30,220 บาท

(30,220 – 29,110) × 12 เดือน = 13,320

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : อัตราเงินเดือน 30,220 ของอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น คือ ขั้นที่ 16.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 17.5 อัตราเงินเดือน 31,340 บาท

(31,340 – 30,220) × 12 เดือน = 13,440

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (378,360 + 12,960) = 391,320

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (391,320 + 13,320) = 404,640

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (404,640 + 13,440) = 418,080

**2. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ** : อัตราเงินเดือนปัจจุบัน × 12 เดือน = (25,470 × 12 เดือน = 305,640)

**เงินเดือน (1)** = 305,640 บาท

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราเงินเดือน 2 5,470 ของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ คือ ขั้นที่ 12.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 13.5 อัตราเงินเดือน 26,460 บาท

(2 6,460 - 25,470) × 12 เดือน = 11,880

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : อัตราเงินเดือน 2 6,460 ของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ คือ ขั้นที่ 13.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 14.5 อัตราเงินเดือน 27,480 บาท

(2 7,480 – 26,460) × 12 เดือน = 12,240

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : อัตราเงินเดือน 2 7,480 ของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ คือ ขั้นที่ 14.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 15.5 อัตราเงินเดือน 28,560 บาท

(2 8,560 – 27,480) × 12 เดือน = 12,960

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (305,640 + 11,880) = 317,520

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (317,520 + 12,240) = 329,760

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (329,760 + 12,960) = 342,720

**3. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ** : อัตราเงินเดือนปัจจุบัน × 12 เดือน = (23,550 × 12 เดือน = 282,600)

**เงินเดือน (1)** = 282,600 บาท

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราเงินเดือน 2 3,550 ของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ คือ ขั้นที่ 10.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 11.5 อัตราเงินเดือน 24,490 บาท

(2 4,490 - 23,550) × 12 เดือน = 11,280

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : อัตราเงินเดือน 2 4,490 ของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ คือ ขั้นที่ 11.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 12.5 อัตราเงินเดือน 25,470 บาท

(2 5,470 – 24,490) × 12 เดือน = 11,760

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : อัตราเงินเดือน 2 5,470 ของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ คือ ขั้นที่ 12.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 13.5 อัตราเงินเดือน 26,460 บาท

(2 6,460 – 25,470) × 12 เดือน = 11,880

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (282,600 + 11,280) = 293,880

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (293,880 + 11,760) = 305,640

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (305,640 + 11,880) = 317,520

**4. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน** : อัตราเงินเดือนปัจจุบัน × 12 เดือน = (16,920 × 12 เดือน = 203,040)

**เงินเดือน (1)** = 203,040 บาท

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราเงินเดือน 1 6,920 ของประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน คือ ขั้นที่ 6 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 7 อัตราเงินเดือน 17,690 บาท

(1 7,690 - 16,920) × 12 เดือน = 9,240

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : อัตราเงินเดือน 1 7,690 ของประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน คือ ขั้นที่ 7 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 8 อัตราเงินเดือน 18,440 บาท

(1 8,440 – 17,690) × 12 เดือน = 9,000

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : อัตราเงินเดือน 1 8,440 ของประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน คือ ขั้นที่ 8 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 9 อัตราเงินเดือน 19,200 บาท

( 19,200 – 18,440) × 12 เดือน = 9,120

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (203,040 + 9,240) = 212,280

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (212,280 + 9,000) = 221,280

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (221,280 + 9,120) = 230,400

**5. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)** : อัตราค่าจ้างประจำปัจจุบัน × 12 เดือน = (16,340 × 12 เดือน = 196,080)

**ค่าจ้างประจำ (1)** = 196,080 บาท

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราค่าจ้างประจำ 1 6,340 ของลูกจ้างประจำ (กลุ่มที่ 1) คือ ขั้นที่ 29.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 30.5 อัตราเงินเดือน 16,960 บาท

(16, 960 - 16,340) × 12 เดือน = 7,440

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : อัตราค่าจ้างประจำ 16, 960 ของลูกจ้างประจำ (กลุ่มที่ 1) คือ ขั้นที่ 30.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 31.5 อัตราเงินเดือน 17,570 บาท

(1 7,570 – 16,960) × 12 เดือน = 7,320

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : อัตราค่าจ้างประจำ 1 7,570 ของลูกจ้างประจำ (กลุ่มที่ 1) คือ ขั้นที่ 31.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 32.5 อัตราเงินเดือน 18,190 บาท

(1 8,190 – 17,570) × 12 เดือน = 7,440

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องค่าจ้างประจำ (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (196,080 + 7,440) = 203,520

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (203,520 + 7,320) = 210,840

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (210,840 + 7,440) = 218,280

**6. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)** : อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน × 12 เดือน = (13,300 × 12 = 159,600)

**ค่าตอบแทน (1)** = 159,600 บาท

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน

13,300 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (13,300 × 4%) = 540 × 12 = 6,480

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : อัตราค่าตอบแทนของปี 2561 × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน

13,840 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (13,840 × 4%) = 560 × 12 = 6,720

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : อัตราค่าตอบแทนของปี 2562 × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน

14,400 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (14,400 × 4%) = 580 × 12 = 6,960

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องค่าตอบแทน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (159,600 + 6,480) = 166,080

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (166,080 + 6,720) = 172,800

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (172,800 + 6,960) = 179,760

**กองช่าง**

มีอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในปัจจุบัน จำนวน 4 อัตรา ดังนี้

**หลักการคิด (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)**

**1. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)** : อัตราเงินเดือนปัจจุบัน × 12 เดือน = (30,790 × 12 เดือน = 369,480)

เงินประจำตำแหน่ง × 12 เดือน = (3,500 × 12 เดือน = 42,000)

อัตราเงินเดือน 12 เดือน + เงินประจำตำแหน่ง = (369,480 + 42,000)

**เงินเดือน (1)** = 411,480 บาท

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราเงินเดือน 30,790 ของอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น คือ ขั้นที่ 17 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 18 อัตราเงินเดือน 31,880 บาท

(31,880 - 30,790) × 12 เดือน = 13,080

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : อัตราเงินเดือน 31,880 ของอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น คือ ขั้นที่ 18 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 19 อัตราเงินเดือน 33,000 บาท

(33,000 – 31,880) × 12 เดือน = 13,440

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : อัตราเงินเดือน 33,000 ของอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น คือ ขั้นที่ 19 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 20 อัตราเงินเดือน 34,110 บาท

(34,110 – 33,000) × 12 เดือน = 13,320

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (411,480 + 13,080) = 424,560

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (424,560 + 13,440) = 438,000

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (438,000 + 13,320) = 451,320

**2. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน** : อัตราเงินเดือนปัจจุบัน × 12 เดือน = (19,410 × 12 เดือน = 232,920)

**เงินเดือน (1)** = 232,920 บาท

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราเงินเดือน 1 9,410 ของประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน คือ ขั้นที่ 23 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 24 อัตราเงินเดือน 20,040 บาท

( 20,040 - 19,410) × 12 เดือน = 7,560

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : อัตราเงินเดือน 20,040 ของประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน คือ ขั้นที่ 24 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 25 อัตราเงินเดือน 20,690 บาท

( 20,690 – 20,040) × 12 เดือน = 7,800

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : อัตราเงินเดือน 20,690 ของประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน คือ ขั้นที่ 25 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 26 อัตราเงินเดือน 21,360 บาท

( 21,360 – 20,690) × 12 เดือน = 8,040

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (232,920 + 7,560) = 240,480

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (240,480 + 7,800) = 248,280

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (248,280 + 8,040) = 256,320

**3. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)** : อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน × 12 เดือน = (13,070 × 12 = 156,840)

**ค่าตอบแทน (1)** = 156,840 บาท

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน

13,070 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (13,070 × 4%) = 530 × 12 = 6,360

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 25**62 : อัตราค่าตอบแทนของปี 2561 × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน

13,600 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (13,600 × 4%) = 550 × 12 = 6,600

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 256**3 : อัตราค่าตอบแทนของปี 2562 × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน

14,150 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (14,150 × 4%) = 570 × 12 = 6,840

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องค่าตอบแทน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (156,840 + 6,360) = 163,200

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 25**62 : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (163,200 + 6,600) = 169,800

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (169,800 + 6,840) = 176,640

**4. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า** : อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน × 12 เดือน = (10,350 × 12 = 124,200)

**(พนักงานจ้างตามภารกิจ) ค่าตอบแทน (1)** = 124,200 บาท

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน
10,350 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (10,350 × 4%) = 420 × 12 = 5,040

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 25**62 : อัตราค่าตอบแทนของปี 2561 × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน
10,770 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (10,770 × 4%) = 430 × 12 = 5,160

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 256**3 : อัตราค่าตอบแทนของปี 2562 × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน
11,200 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (11,200 × 4%) = 450 × 12 = 5,400

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องค่าตอบแทน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (124,200 + 5,040) = 129,240

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 25**62 : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (129,240 + 5,160) = 134,400

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (134,400 + 5,400) = 139,800

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

มีอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในปัจจุบัน จำนวน 8 อัตรา ดังนี้

**หลักการคิด (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)**

**1. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** : อัตราเงินเดือนปัจจุบัน × 12 เดือน = (31,340 × 12 เดือน = 376,080)
**(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)** เงินประจำตำแหน่ง × 12 เดือน = (3,500 × 12 เดือน = 42,000)
อัตราเงินเดือน 12 เดือน + เงินประจำตำแหน่ง = (376,080 + 42,000)

**เงินเดือน (1)** = 418,080 บาท

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราเงินเดือน 31,340 ของอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น คือ ขั้นที่ 17.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 18.5 อัตราเงินเดือน 32,450 บาท
(32,450 - 31,340) × 12 เดือน = 13,320

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : อัตราเงินเดือน 32,450 ของอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น คือ ขั้นที่ 18.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 19.5 อัตราเงินเดือน 33,560 บาท
(33,560 – 32,450) × 12 เดือน = 13,320

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : อัตราเงินเดือน 33,560 ของอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น คือ ขั้นที่ 19.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 20.5 อัตราเงินเดือน 34,680 บาท
(34,680 – 33,560) × 12 เดือน = 13,440

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (418,080 + 13,320) = 431,400

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (431,400 + 13,320) = 444,720

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (444,720 + 13,440) = 458,160

**2. พนักงานขับรถขยะ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)** : อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน × 12 เดือน = (11,560 × 12 = 138,720)

**ค่าตอบแทน (1)** = 138,720 บาท

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน

11,560 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (11,560 × 4%) = 470 × 12 = 5,640

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : อัตราค่าตอบแทนของปี 2561 × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน

12,030 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (12,030 × 4%) = 490 × 12 = 5,880

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : อัตราค่าตอบแทนของปี 2562 × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน

12,520 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (12,520 × 4%) = 500 × 12 = 6,000

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องค่าตอบแทน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (138,720 + 5,640) = 144,360

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (144,360 + 5,880) = 150,240

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (150,240 + 6,000) = 156,240

**3. พนักงานขับรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)** : อัตราค่าจ้างชั่วคราวปัจจุบัน × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าจ้างชั่วคราว (1)** = 108,000 บาท

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : -

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : -

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : -

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**4. คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)** : อัตราค่าจ้างชั่วคราวปัจจุบัน × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าจ้างชั่วคราว (1)** = 108,000 บาท

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : -

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : -

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : -

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**5. คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)** : อัตราค่าจ้างชั่วคราวปัจจุบัน × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าจ้างชั่วคราว (1)** = 108,000 บาท

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : -

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : -

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : -

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**6. คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)** : อัตราค่าจ้างชั่วคราวปัจจุบัน × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าจ้างชั่วคราว (1)** = 108,000 บาท

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : -

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : -

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : -

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**7. คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)** : อัตราค่าจ้างชั่วคราวปัจจุบัน × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าจ้างชั่วคราว (1)** = 108,000 บาท

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : -

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : -

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : -

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**8. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)** : อัตราค่าจ้างชั่วคราวปัจจุบัน × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าจ้างชั่วคราว (1)** = 108,000 บาท

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : -

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : -

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : -

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**<u>หลักการคิด</u> (กรณีเป็นตำแหน่งกำหนดใหม่)**

**1. คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)** : -

**ค่าจ้างชั่วคราว (1)** : 0

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราค่าจ้างชั่วคราวแรกบรรจุใหม่ × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : -

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : -

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : อัตราค่าจ้างชั่วคราว × 12 เดือน = (9,000 × 12 = 108,000)

**กองสวัสดิการสังคม**

มีอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในปัจจุบัน จำนวน 1 อัตรา ดังนี้

**<u>หลักการคิด</u> (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)**

**1. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม** : อัตราเงินเดือนปัจจุบัน × 12 เดือน = (24,970 × 12 เดือน = 299,640)

**(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)** เงินประจำตำแหน่ง × 12 เดือน = (3,500 × 12 เดือน = 42,000)

อัตราเงินเดือน 12 เดือน + เงินประจำตำแหน่ง = (299,640 + 42,000)

**เงินเดือน (1)** = <u>341,640</u> บาท

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราเงินเดือน 24,970 ของอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น คือ ขั้นที่ 11.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 12.5 อัตราเงินเดือน 25,970 บาท

(25,970 - 24,970) × 12 เดือน = <u>12,000</u>

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : อัตราเงินเดือน 25,970 ของอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น คือ ขั้นที่ 12.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 13.5 อัตราเงินเดือน 26,980 บาท

(26,980 – 25,970) × 12 เดือน = <u>12,120</u>

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : อัตราเงินเดือน 26,980 ของอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น คือ ขั้นที่ 13.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 14.5 อัตราเงินเดือน 28,030 บาท

(28,030 – 26,980) × 12 เดือน = <u>12,600</u>

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (341,640 + 12,000) = <u>353,640</u>

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (353,640 + 12,120) = <u>365,760</u>

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (365,760 + 12,600) = <u>378,360</u>

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

มีอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างในปัจจุบัน จำนวน 6 อัตรา ดังนี้

**<u>หลักการคิด</u> (กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง)**

**1. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ** : อัตราเงินเดือนปัจจุบัน × 12 เดือน = (24,970 × 12 เดือน = 299,640)

**เงินเดือน (1)** = <u>299,640</u> บาท

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราเงินเดือน 24,9 70 ของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ คือ ขั้นที่ 12 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 13 อัตราเงินเดือน 25,970 บาท

(25, 970 - 24,970) × 12 เดือน = <u>12,000</u>

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : อัตราเงินเดือน 25, 970 ของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ คือ ขั้นที่ 13 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 14 อัตราเงินเดือน 26,980 บาท

(26, 980 – 25,970) × 12 เดือน = <u>12,120</u>

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : อัตราเงินเดือน 26, 980 ของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ คือ ขั้นที่ 14 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 15 อัตราเงินเดือน 28,030 บาท

(2 8,030 – 26,980) × 12 เดือน = 12,600

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (299,640 + 12,000) = 311,640

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (311,640 + 12,120) = 323,760

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (323,760 + 12,600) = 336,360

**2. ครู ค.ศ.1** : อัตราเงินเดือนปัจจุบัน × 12 เดือน = (20,740 × 12 เดือน = 248,880)

**เงินเดือน (1) (อุดหนุนจากกรม สถ.)** = 248,880 บาท

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราเงินเดือน 2 0,740 ของพนักงานครู อบต. ระดับ ค.ศ.1 คือ ขั้นที่ 7.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 8.5 อัตราเงินเดือน 21,570 บาท

(2 1,570 - 20,740) × 12 เดือน = 9,960

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : อัตราเงินเดือน 2 1,570 ของพนักงานครู อบต. ระดับ ค.ศ.1 คือ ขั้นที่ 8.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 9.5 อัตราเงินเดือน 22,450 บาท

(2 2,450 – 21,570) × 12 เดือน = 10,560

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : อัตราเงินเดือน 2 2,450 ของพนักงานครู อบต. ระดับ ค.ศ.1 คือ ขั้นที่ 9.5 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 10.5 อัตราเงินเดือน 23,360 บาท

(2 3,360 – 22,450) × 12 เดือน = 10,920

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (248,880 + 9,960) = 258,840

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (258,840 + 10,560) = 269,400

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (269,400 + 10,920) = 280,320

**3. ครู ค.ศ.1** : อัตราเงินเดือนปัจจุบัน × 12 เดือน = (21,150 × 12 เดือน = 253,800)

**เงินเดือน (1) (อุดหนุนจากกรม สถ.)** = 253,800 บาท

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราเงินเดือน 2 1,150 ของพนักงานครู อบต. ระดับ ค.ศ.1 คือ ขั้นที่ 8 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 9 อัตราเงินเดือน 22,000 บาท

(2 2,000 - 21,150) × 12 เดือน = 10,200

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : อัตราเงินเดือน 2 2,000 ของพนักงานครู อบต. ระดับ ค.ศ.1 คือ ขั้นที่ 9 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 10 อัตราเงินเดือน 22,890 บาท

(2 2,890 – 22,000) × 12 เดือน = 10,680

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : อัตราเงินเดือน 2 2,890 ของพนักงานครู อบต. ระดับ ค.ศ.1 คือ ขั้นที่ 10 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 11 อัตราเงินเดือน 23,810 บาท

(2 3,810 – 22,890) × 12 เดือน = 11,040

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (253,800 + 10,200) = 264,000

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (264,000 + 10,680) = 274,680

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (274,680 + 11,040) = 285,720

**4. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)** : อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน × 12 เดือน = (12,470 × 12 = 149,640)

**ค่าตอบแทน (1) (อุดหนุนจากกรม สถ.)** = 149,640 บาท

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน

12,470 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (12,470 × 4%) = 500 × 12 = 6,000

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 25**62 : อัตราค่าตอบแทนของปี 2561 × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน

12,970 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (12,970 × 4%) = 520 × 12 = 6,240

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 256**3 : อัตราค่าตอบแทนของปี 2562 × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน

13,490 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (13,490 × 4%) = 540 × 12 = 6,480

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องค่าตอบแทน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (149,640 + 6,000) = 155,640

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 25**62 : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (155,640 + 6,240) = 161,880

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (161,880 + 6,480) = 168,360

**5. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)** : อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน × 12 เดือน = (12,470 × 12 = 149,640)

**ค่าตอบแทน (1) (อุดหนุนจากกรม สถ.)** = 149,640 บาท

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน

12,470 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (12,470 × 4%) = 500 × 12 = 6,000

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 25**62 : อัตราค่าตอบแทนของปี 2561 × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน

12,970 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (12,970 × 4%) = 520 × 12 = 6,240

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 256**3 : อัตราค่าตอบแทนของปี 2562 × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน

13,490 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (13,490 × 4%) = 540 × 12 = 6,480

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องค่าตอบแทน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (149,640 + 6,000) = 155,640

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 25**62 : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (155,640 + 6,240) = 161,880

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (161,880 + 6,480) = 168,360

**6. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)** : อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน × 12 เดือน = (12,710 × 12 = 152,520)

**ค่าตอบแทน (1) (อุดหนุนจากกรม สถ.)** = 152,520 บาท

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน

12,710 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (12,710 × 4%) = 510 × 12 = 6,120

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 25**62 : อัตราค่าตอบแทนของปี 2561 × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน

13,220 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (13,220 × 4%) = 530 × 12 = 6,360

**ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 256**3 : อัตราค่าตอบแทนของปี 2562 × 4% (มีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ) × 12 เดือน

13,750 × 4% × 12 จะได้เท่ากับ (13,750 × 4%) = 550 × 12 = 6,600

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องค่าตอบแทน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (152,520 + 6,480) = 158,640

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 25**62 : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (158,640 + 6,360) = 165,000

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (165,000 + 6,600) = 171,600

มีอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง (รอการบรรจุแต่งตั้งผู้ที่ผ่านการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกที่ ก.อบต.ดำเนินการ) จำนวน 1 อัตรา ดังนี้

**หลักการคิด (กรณีเป็นตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิม)**

**1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** : ค่ากลางอัตราเงินเดือน + เงินประจำตำแหน่ง

**(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)**

**ค่ากลางอัตราเงินเดือน** : ( 15,430 + 50,170 ) × 12 เดือน = 393,600

2

**เงินประจำตำแหน่ง** : (3,500 × 12 เดือน) = 42,000

: (393,600 + 42,000)

**เงินเดือน (1)** = 435,600 บาท

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2561** : (ผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น ขั้นต่ำสุดของอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) + (ผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น ขั้นสูงสุดของอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)

÷ 2 × 12 เดือน

= (16,270 – 15,430) + (50,170 – 48,740) × 12 เดือน

2

= 13,620

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2562** : = 13,620

**ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) ปี 2563** : = 13,620

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2561** : ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 = (435,600 + 13,620) = 449,220

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2562** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 = (449,220 + 13,620) = 462,840

**ค่าใช้จ่ายรวม (3) ปี 2563** : ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563 = (462,840 + 13,620) = 476,460