

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางคาจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางคามีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางคามีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางคาสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคาเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม

อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลบางคาสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางคา เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางคา ผู้อำนวยการสำนัก/กอง เป็นกรรมการ และพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคาบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ของหน่วยงานให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้ง เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนี้ อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้ห้องกรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็ฯสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็ฯระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็ฯลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็ฯตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็ฯตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง(Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็ฯแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง(Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ฯประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรัญยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการจัดทำเวทีประชาคมหมู่บ้านเพื่อรวบรวมข้อมูลจัดทำแผนพัฒนาตำบล ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา พบว่าในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางคามีสภาพปัญหาและประชาชนมีความต้องการที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

ก. สภาพปัญหาที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคมชำรุดเสียหายการเดินทางไม่สะดวก เนื่องจากมีรถบรรทุกเกินอัตราที่กฎหมายกำหนดวิ่งผ่าน และไม่มีการตรวจจับ
- ๑.๒ การบริการประปายังไม่ทั่วถึงครบทุกครัวเรือน หมู่บ้านที่มีระบบประปาอยู่แล้วน้ำประปาไม่สามารถบริโภคได้ มีการลักลอบใช้น้ำประปา ชาวเจ้าหน้าที่ในการดูแลประปาโดยตรง
- ๑.๓ ไฟฟ้าส่องสาธารณะในหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอพนมสารคามไม่สนับสนุนการขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ ๑๐๐ % ต้องให้ห้องกรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายสมทบ เนื่องจากไม่คุ้มทุน

๑.๔ การติดต่อสื่อสารประชาชนส่วนใหญ่ใช้ระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ ระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตยังไม่ครอบคลุมทั่วทั้งตำบล

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
 ๒.๒ ประชาชนบางส่วนมีที่ดินทำการเกษตรไม่เพียงพอ
 ๒.๓ ฤดูฝนน้ำมักท่วมขังบริเวณพื้นที่การเกษตรเป็นประจำทุกปี
 ๒.๔ ประชาชนที่ทำงานในสถานประกอบการมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

๒.๕ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ต้นทุนการผลิตมีราคาสูง
 ๒.๖ มีการระบาดของโรคในพืช เช่น เพลี้ยกระโดด
 ๒.๗ ประชาชนที่จบการศึกษาแล้วไม่มีงานทำเป็นบางส่วน และ ประชาชนที่ทำการเกษตรหลังจากฤดูการเก็บเกี่ยวพืชผลทางการเกษตรแล้ว ขาดอาชีพเสริมรายได้

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ยังมียาเสพติดระบาดภายในพื้นที่
 ๓.๒ ประชาชนไม่ให้ความสนใจในการออกกำลังกาย
 ๓.๓ ขาดการส่งเสริมกิจกรรม ด้านกีฬาอย่างต่อเนื่อง

๔. ปัญหาด้านการเมือง การปกครอง การบริหาร

๔.๑ กลุ่มอาชีพบางกลุ่มภายในชุมชนที่ก่อตั้งขึ้นมา ประชาชนขาดการเรียนรู้ ขาดประสบการณ์ในการบริหาร ทำให้กลุ่มไม่มีความเข้มแข็ง
 ๔.๒ ประชาชนไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น จึงไม่ให้ความสำคัญกับการประชุมประชาคมหมู่บ้านและตำบลเท่าที่ควร

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ สภาพดินเป็นดินเปรี้ยว ทำให้ผลผลิตทางการเกษตรไม่ได้ผลเท่าที่ควร
 ๕.๒ ประชาชนในชุมชนยังขาดจิตสำนึก และมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๖.๑ ในช่วงฤดูแล้งประมาณเดือนกุมภาพันธ์ - พฤษภาคม บางปีน้ำมีไม่เพียงพอสำหรับใช้ในการเกษตร และเนื่องจากสภาพดินเป็นดินเปรี้ยวทำให้เกิดปัญหาน้ำเปรี้ยว ทำการเกษตรและเลี้ยงสัตว์น้ำไม่ได้ผล

๖.๒ ในช่วงฤดูแล้งประชาชนจะขาดแคลนน้ำสำหรับใช้ในการอุปโภค บริโภค ระบบประปาผลิตน้ำยังไม่ได้มาตรฐาน

๗. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๗.๑ สุนัขและแมวในพื้นที่ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าไม่ทั่วถึง
 ๗.๒ ผู้เลี้ยงไม่คุมกำเนิดสัตว์ทำให้เกิดปัญหาสัตว์จรจัด
 ๗.๓ มีผู้ติดยาเสพติดทั้งในกลุ่มวัยรุ่น และกลุ่มวัยทำงาน, ผู้นำหมู่บ้านหรือญาติพี่น้อง ผู้เสพไม่ให้ความร่วมมือในการแจ้งเบาะแสหรือส่งตัวเข้ารับการรักษาบำบัดหรือบำบัดแล้วแต่กลับมาเสพยาอีก

๘. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๘.๑ โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ ยังขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย

ข. ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก หรือถนนลาดยางแอสฟัลติกท์
- ๑.๒ ขยายเขตระบบประปาหมู่บ้านให้ครบทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ขยายเขตระบบไฟฟ้าแรงต่ำและไฟฟ้าส่องสว่างให้ทั่วถึง

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพเสริมต่าง ๆ
- ๒.๒ ขุดลอกแหล่งน้ำที่มีอยู่เดิม และขุดแหล่งน้ำเพิ่มขึ้นใหม่
- ๒.๓ ประสานหน่วยงานราชการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อลดปัญหายาเสพติด
- ๓.๒ จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

๔. ความต้องการด้านการเมือง การปกครอง การบริหาร

- ๔.๑ จัดประชุมประชาคมของชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๔.๒ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ประชาชน

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ประชาสัมพันธ์รณรงค์ในการลดภาวะโลกร้อน
- ๕.๒ จัดโครงการ/กิจกรรมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม รู้จักวิธีคัดแยกขยะและลดจำนวนขยะ

๖. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๖.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำ
- ๖.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- ๖.๓ ปรับปรุงคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้านให้ดียิ่งขึ้น

๗. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๗.๑ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ในการป้องกันโรคติดต่อ
- ๗.๒ สนับสนุนงบประมาณในการฉีดวัคซีนสุนัขและแมว

๘. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๘.๑ สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และระเบียบ กฎหมายอื่น ๆ โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก และทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๗ (๑),มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔) มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔) มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘) มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๓) การให้มีท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๖๘ (๑๐) มาตรา ๑๖ (๓))
- (๔) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓) มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๕) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

- (๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๙) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๐) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๖) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗), มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- (๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘), มาตรา ๑๖ (๑๑))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๗ (๑๔))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อ ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

การวิเคราะห์ข้อมูลและการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาของท้องถิ่นในอนาคตด้วยเทคนิค SWOT Analysis การวิเคราะห์ จุดแข็ง (Strength : S) และจุดอ่อน (Weakness : W) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กรและท้องถิ่น ส่วนการวิเคราะห์โอกาส (Opportunity : O) และอุปสรรค (Threat : T) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กรและท้องถิ่น มีปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

ปัจจัยภายในประกอบด้วย	ปัจจัยภายนอกประกอบด้วย
<ul style="list-style-type: none"> - ด้านการบริหาร ได้แก่ นโยบายผู้บริหาร การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล - ระเบียบ กฎหมาย - บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะคุณวุฒิ พฤติกรรม - งบประมาณ - ระบบข้อมูล - การประสานงาน/การอำนวยความสะดวก/ความร่วมมือจากส่วนต่าง ๆ - บุคลากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ด้านเศรษฐกิจ - ด้านสังคม - ด้านการเมือง - นโยบายรัฐบาล / กฎหมาย - เทคโนโลยีและการสื่อสาร - สภาพภูมิอากาศ - ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณี

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>S๑. ตำบลบางคามีถนนเชื่อมต่อกับตำบลและอำเภอ ข้างเคียงราษฎรสามารถเดินทางนำสินค้าไปจำหน่ายได้สะดวก ระบบการสื่อสารดี</p> <p>S๒. ตำบลบางคามีพื้นที่การเกษตร สิ่งแวดล้อมดี ราษฎรส่วนใหญ่ทำอาชีพเกษตรกรรมได้หลายประเภท ผลผลิตที่มีชื่อ เช่น ข้าวหอมมะลิ มะม่วง แคนตาลูป แตงโม</p> <p>S๓. ตำบลบางคามีคลองธรรมชาติ(ซึ่งอยู่ในระบบชลประทาน)ไหลผ่านคลองท่าลาดเชื่อมต่อกับอำเภอพนมสารคาม ได้ใช้ประโยชน์จากน้ำเพื่อการเกษตรและผลิตน้ำประปาหมู่บ้าน</p>	<p>W๑. ราษฎรให้ความสำคัญต่อกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนค่อนข้างต่ำ ผู้ที่จะเสียสละเพื่อชุมชนเริ่มหาได้ยาก</p> <p>W๒. ราษฎรและเกษตรกรของตำบลบางคามีเชื่อมั่นในการประกอบอาชีพแบบดั้งเดิมที่เคยปฏิบัติสืบทอดกันมา ไม่ยอมรับหรือใส่ใจที่จะปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีการประกอบอาชีพ ตามสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน</p> <p>W๓. ผลผลิตภัณฑ์ป้วยยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพจากหน่วยงานราชการและยังไม่ได้รับความเชื่อมั่นจากเกษตรกรในพื้นที่</p>

<p>S๔. หลายหมู่บ้านของตำบลบางคาได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากอำเภอ จังหวัด ในการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ใช้/จำหน่ายเองในหมู่บ้าน</p> <p>S๕. ตำบลบางคามีกุ่มแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรที่ได้รับความนิยม เช่น กลุ่มแปรรูปข้าวหอมมะลิ ข้าวซ้อมมือ กลุ่มแปรรูปกล้วย</p> <p>S๖. ราษฎรของตำบลบางคามีวิถีการดำเนินชีวิตแบบดั้งเดิม”สังคมวัฒนธรรมชนบท”รักษาประเพณีท้องถิ่น และความขัดแย้งทางสังคม การเมือง มีน้อย</p> <p>S๗. ชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นเรียนรู้ที่หลากหลาย</p> <p>S๘. ไม่มีปัญหาแรงงานต่างด้าว</p> <p>S๙. ประชากรไม่มีการเคลื่อนย้าย/มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมาก</p> <p>S๑๐. มีสถาบันการศึกษาภาคบังคับกระจายทั่วพื้นที่</p> <p>S๑๑. มีสถานบริการสาธารณสุขครอบคลุมในพื้นที่ประชาชนสะดวกในการมารับบริการขั้นพื้นฐาน</p> <p>S๑๒. ผลผลิตทางการเกษตรเป็นที่ต้องการของตลาดเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป</p>	<p>W๔. การแปรรูปผลผลิตส่วนใหญ่ใช้วัตถุดิบที่ต้องจัดซื้อจากนอกอำเภอ ราษฎรได้รับประโยชน์จากกิจกรรมของกลุ่มเหล่านี้ ในวงจำกัด/ขาดทักษะในการบริหารจัดการกลุ่ม</p> <p>W๕. ขาดทักษะในการบริหารจัดการกลุ่ม</p> <p>W๖. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว</p> <p>W๗. ขาดการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ถูกรื้อ</p> <p>W๘. ประชาชนวัยแรงงานศึกษาต่อน้อย</p> <p>W๙. ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่จบการศึกษาภาคบังคับ ไม่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>W๑๐. การคมนาคมต้องพึ่งพาตนเอง ไม่มีรถโดยสารประจำทาง</p> <p>W๑๑. การรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนขาดความเข้มแข็งและต่อเนื่อง</p> <p>W๑๒. ขาดความตระหนักในเรื่องการเรียนรู้ และกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>W๑๓. สภาพการตั้งบ้านเรือนบางพื้นที่เป็นอุปสรรคต่อการรวมกลุ่ม</p> <p>W๑๔. ผลผลิตทางการเกษตรไม่มีจำหน่ายต่อเนื่องทั้งปี ทำให้ความต่อเนื่องในระบบการตลาด</p> <p>W๑๕. ลักษณะของดินและน้ำของตำบลบางคาเป็นดินเปรี้ยว/เค็ม น้ำกร่อย คลองซอยน้อย</p> <p>W๑๖. เกษตรกรของตำบลบางคาส่วนใหญ่ทำการเกษตรเชิงเดี่ยว/พันธุ์พืชไม่เปลี่ยนพันธุ์/ทักษะการเรียนรู้/การส่งเสริมอาชีพรองน้อย/ขาดการพัฒนาอย่างแท้จริง</p> <p>W๑๗. ราษฎรส่วนใหญ่มีฐานะปานกลางค่อนข้างยากจน ผลผลิตก็ราคาต่ำ ปัจจัยการผลิตมีราคาสูง</p> <p>W๑๘. ตำบลบางคามีประชากรไม่มากวัยแรงงานส่วนใหญ่ไปทำงานในโรงงานนอกพื้นที่ การทำการเกษตรจะเป็นผู้สูงอายุ ขาดการสืบทอดและพัฒนาอาชีพเกษตรกรรม</p>
---	---

โอกาส (Opportunities)	ปัญหา / อุปสรรค (Threats)
<p>๐๑. เกษตรกรของตำบลบางคาบางหมู่บ้าน ได้รับการสนับสนุนให้มีโรงสีชุมชนเป็นสวัสดิการของชุมชน เพื่อลดปัญหาการเดินทางนำข้าวเปลือกไปสีไกล ๆ</p> <p>๐๒. ผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ป่วยโรคเอดส์/ผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม</p> <p>๐๓. นโยบายจังหวัด อำเภอ สนับสนุนการแปรรูปสินค้าการเกษตร</p> <p>๐๔. มีอ่างเก็บน้ำชลประทานขนาดใหญ่อยู่ที่อำเภอท่าตะเกียบ ปล่อยน้ำมาตามคลองท่าลาดเพื่อทำการเกษตร</p> <p>๐๕. มีการสร้างฝายพร้อมประตูระบายน้ำเพื่อกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรและป้องกันน้ำเค็มหนุน</p> <p>๐๖. กองทุนหมู่บ้านมีศักยภาพและความพร้อมที่จะได้รับการสนับสนุนขยายวงเงินกู้เพื่อการลงทุนจากสถาบันการเงิน</p> <p>๐๗. มีศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริและมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์เป็นแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ใกล้เคียง</p> <p>๐๘. รัฐมีนโยบายส่งเสริมด้านการตลาด/การผลิต แก่กลุ่มอาชีพและกลุ่ม OTOP ทั้งในระดับตำบลและระดับจังหวัด</p> <p>๐๙. หลายประเทศประสบภาวะขาดแคลนข้าว ทำให้ผลผลิตข้าวเป็นที่ต้องการของตลาดโลก</p>	<p>T๑. แหล่งกักเก็บน้ำสำหรับการเกษตรเมื่อเทียบกับพื้นที่ทำการเกษตรแล้วยังมีน้อย ปริมาณน้ำมักจะขาดแคลนในช่วงเข้าฤดูแล้ง/ฝนตกไม่ชุก</p> <p>T๒. เกษตรกรยังประสบภาวะปัญหาจากภัยธรรมชาติทุกปี เนื่องจากพื้นที่ส่วนที่เป็นที่ดอนไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ พืชผลได้รับความเสียหายในหน้าแล้ง พื้นที่ลุ่มซึ่งเป็นที่ส่วนใหญ่ไม่มีทางระบายน้ำ ทำให้น้ำท่วมขัง</p> <p>T๓. ตำบลบางคามีองค์การบริหารส่วนตำบลบางคา เป็น อบต.ขนาดกลาง มีรายได้น้อย งบประมาณส่วนใหญ่ตั้งเพื่อบริหารงานประจำงบเพื่อการส่งเสริมและการพัฒนามีน้อย</p> <p>T๔. ถนนภายในตำบลบางคาเสียหาย ซึ่งเกิดจากรถบรรทุกเกินอัตราที่กำหนด ใช้เป็นเส้นทางลัดสู่อำเภอ/จังหวัดข้างเคียง ทำให้การสัญจรและขนส่งผลผลิตทางการเกษตรไม่สะดวก</p> <p>T๕. ราคาของผลผลิตขึ้นอยู่กับกลไกตลาดภายนอกเป็นผู้กำหนด ในการทำการเกษตรต้องใช้น้ำมันราคาแพง</p> <p>T๖. เมื่อเกิดภัยธรรมชาติ การช่วยเหลือทำได้ล่าช้าเนื่องจากขาดความพร้อมด้านเครื่องมือเครื่องมือ และมีหลักเกณฑ์มาก</p> <p>T๗. การเมืองผันแปรทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลงบ่อย สังคมในภาพรวมระดับชาติกับชนบทยังขัดแย้งกัน</p> <p>T๘. การดำเนินชีวิตของคนในชาติเปลี่ยนไปต้องพึ่งพิงจากภายนอก</p> <p>T๙. งบประมาณมีจำกัด ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน</p> <p>T๑๐. ค่านิยมทางการศึกษา ยังนิยมส่งบุตรหลานไปเรียนโรงเรียนที่มีชื่อเสียง</p> <p>T๑๑. ตำบลบางคาไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ธนาคาร ตลาด ห้างสรรพสินค้า โรงแรม ต้องเดินทางไปอำเภอข้างเคียง</p> <p>T๑๒. ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร</p>

การประเมินประสิทธิผลของภารกิจในการพัฒนาเชิงคุณภาพ

๑. การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

- ในด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้ สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าทางเกษตร สนับสนุนการใช้ปุ๋ยชีวภาพ ลดการขยายพื้นที่อุตสาหกรรม และอนุรักษ์พื้นที่เกษตรกรรมที่สมบูรณ์

๒. การดำเนินงานด้านคนและสังคม

- ในการแก้ไขปัญหาเสพติด ได้ดำเนินการในกิจการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในการให้ความรู้และรณรงค์ป้องกันยาเสพติดตามโครงการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด และสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล
- ในด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ได้ดำเนินการช่วยเหลือผู้ยากจน ผู้ด้อยโอกาส และดำเนินการเบิกจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพผู้พิการ ภายในวันที่ ๑๐ ของทุกเดือน
- ในด้านการศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม ได้ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับพิธีกรรมทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม เช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์ เป็นต้น
- ในด้านการศึกษา ได้สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุการศึกษา อาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน แก่โรงเรียนวัดจรเข้ตายและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจรเข้ตาย
- ในด้านการสาธารณสุข ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานสาธารณสุขในการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้และรณรงค์ป้องกันเกี่ยวกับโรคไข้เลือดออก และโรคพิษสุนัข
- ในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ไม่ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้กับผู้นำชุมชนและประชาชนทั่วไป เนื่องจากไม่มีผู้สนใจเข้าฝึกอบรม ส่วนผู้ที่เคยผ่านการฝึกอบรมมาแล้ว มิได้มาปฏิบัติหน้าที่ /ได้จัดตั้งศูนย์เฉพาะกิจเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยแล้ง อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย/จัดสรรงบประมาณในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อช่วยเหลือราษฎรผู้ประสบภัย
- ในด้านการส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน ได้จัดเวทีประชาคมในระดับหมู่บ้าน ตำบล เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๓. การดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ในด้านคมนาคมได้ดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมและก่อสร้างเส้นทางคมนาคมโดยการลงลูกรัง/หินคลุก ก่อสร้างถนนดิน ถนนคสล. ถนนลาดยางให้อยู่ในสภาพดีและได้มาตรฐาน เพื่อให้ราษฎรสามารถสัญจรไปมาและขนส่งพืชผลทางการเกษตรได้สะดวกยิ่งขึ้น อีกทั้งได้ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณในโครงการที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา เช่น ขอสนับสนุนงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔. การดำเนินงานด้านแหล่งน้ำ

- ในด้านแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค ได้ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ราษฎรให้ได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น และขยายระบบประปาหมู่บ้านให้ทุกครัวเรือนมีน้ำใช้อย่างสะดวก และปรับปรุงระบบประปาให้น้ำมีคุณภาพ
- ในด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ได้ดำเนินการขุดคลองส่งน้ำ และปรับปรุงคลองที่ตื้นเขิน กำจัดวัชพืช เพื่อให้ประชาชนมีน้ำใช้อย่างเพียงพอ ในการทำเกษตรกรรม /การจัดหาน้ำใช้ในการอุปโภค บริโภคในช่วงฤดูแล้ง

๕. การดำเนินงานด้านการเมืองการบริหาร

- ในด้านการเมืองการปกครอง ได้ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ประชาชน โดยส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ประชาชนได้รับทราบทั่วถึงและรวดเร็ว การเข้าร่วมรับฟังการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกช่องทางสื่อสาร ส่งเสริมให้

ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการพัสดุของหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

- ในด้านการพัฒนาบุคลากร ได้ส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ดำเนินการจัดหาและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ

- ในด้านงบประมาณ ได้ประชาสัมพันธ์งบประมาณรายจ่ายประจำปี/ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- ในด้านการให้บริการแก่ประชาชน ได้ปรับปรุงการให้บริการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการมาติดต่อราชการให้ดียิ่งขึ้น

๖. การดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ในด้านสิ่งแวดล้อมได้ดำเนินการปรับปรุงสิ่งแวดล้อม ได้ดำเนินการปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในตำบลบางคา แต่ไม่ได้ผล เนื่องจากสภาพดินและน้ำมีรสเปรี้ยว แต่ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลป้องกันและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นของตนเอง

การประเมินประสิทธิผลของภารกิจในการพัฒนาเชิงปริมาณ

การพัฒนาท้องถิ่นในช่วงที่ผ่านมา การดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากมุ่งเน้นในการแก้ไขปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะการสร้างและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค ซึ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เพียงบางส่วน ก็เนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณในการพัฒนาที่จำกัด และต้องพัฒนาให้ครอบคลุมตามความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง และจะต้องพัฒนาทุกๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ตามทิศทางการนโยบายของรัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด กลุ่มจังหวัดและแผนพัฒนาอำเภอ ตามศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา

สรุปผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

อบต.บางคา มีการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินโครงการตามข้อบัญญัติงบประมาณ โดยได้มีการก่อหนี้ผูกพัน/ลงนามในสัญญา รวม ๗๒ โครงการ จำนวนเงิน ๑๔,๗๖๔,๕๗๔.๑๘ บาท มีการเบิกจ่ายงบประมาณจำนวน ๗๐ โครงการ จำนวนเงิน ๑๔,๕๕๓,๒๐๖.๙๘ บาท (อีก ๒ โครงการกักเงินงบประมาณรายจ่าย อยู่ระหว่างรอเบิกจ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สามารถจำแนกตามยุทธศาสตร์ ได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการ/กิจกรรม	จำนวนงบประมาณที่เบิกจ่าย (บาท)
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ	๕	๑,๗๑๐,๐๐๐.๐๐
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	๓	๒๒๒,๒๐๕.๐๐
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	๒	๑๗,๒๐๐.๐๐
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	๒๑	๔,๒๒๔,๔๐๘.๑๔
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการ ลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง	๐	๐
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี	๓๙	๘,๓๗๙,๓๙๓.๘๔
รวม	๗๐	๑๔,๕๕๓,๒๐๖.๙๘

ผลที่ได้รับจากการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

ผลที่ได้รับ

- การส่งเสริมการประกอบอาชีพสามารถยกระดับรายได้ สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าทางเกษตร ลดการขยายพื้นที่อุตสาหกรรม
- ในการแก้ไขปัญหายาเสพติด ผู้ติด/ผู้เสพยาเสพติดได้ผ่านการบำบัด และได้มีความรู้ในการประกอบอาชีพ เป็นคนดีของสังคม
- ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ได้รับการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม ได้รับการส่งเสริมต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี
- การศึกษา เด็กนักเรียนในพื้นที่ได้มีอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน รับประทานในวันเปิดเรียน
- การสาธารณสุข นักเรียนและประชาชนได้รับความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรค ไข้เลือดออก และโรคพิษสุนัขบ้า
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้จัดตั้งศูนย์เฉพาะกิจเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยแล้ง อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ราษฎรผู้ประสบภัยได้รับการช่วยเหลือ
- การส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

- เส้นทางคมนาคมอยู่ในสภาพดีและได้มาตรฐาน ราษฎรสามารถสัญจรไปมาและขนส่งพืชผลทางการเกษตรได้สะดวกยิ่งขึ้น
- แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค ได้รับการปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ราษฎรให้ได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น สามารถขยายระบบประปาหมู่บ้านให้ทุกครัวเรือนมีน้ำใช้อย่างสะดวก
- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ได้รับการขุดลอกให้ลึกสามารถกักเก็บน้ำไว้ได้มากขึ้น สามารถกำจัดวัชพืชไปด้วย
- การเมืองการปกครอง ประชาชนได้รับการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ประชาชน การให้บริการเชิงรุกแก่ประชาชน
- บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ดำเนินการจัดหาและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงานมีความเพียงพอและมีประสิทธิภาพ
- ประชาชนได้รับทราบการประชาสัมพันธ์งบประมาณรายจ่ายประจำปี ผลการดำเนินงานในรอบปี
- ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลป้องกันและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นของตนเอง

ผลกระทบ

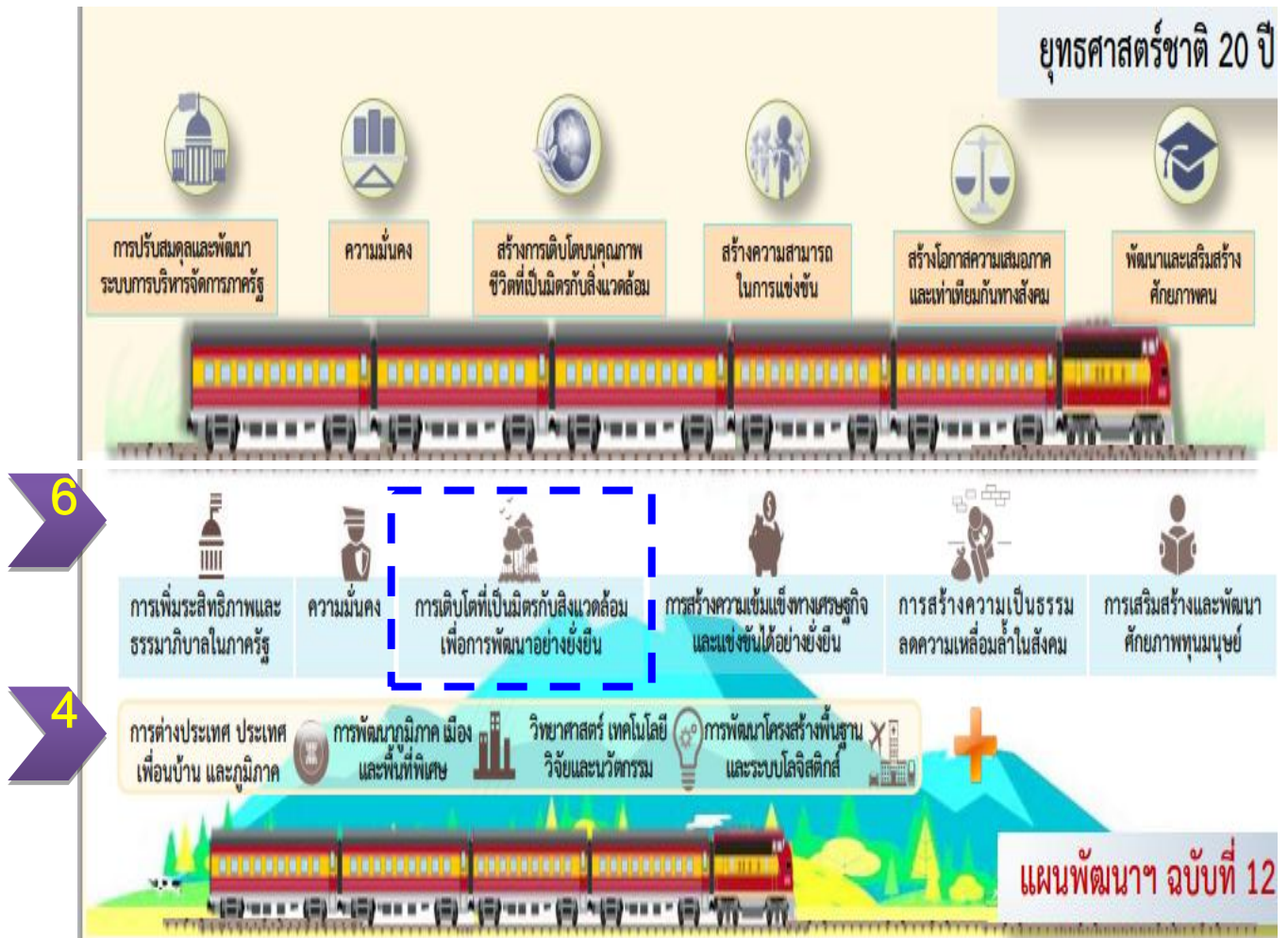
การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ประชาชนได้รับผลกระทบในแง่บวกมากกว่าในแง่ลบ แต่ด้วยงบประมาณที่มีอยู่จำกัดทำให้การพัฒนาตำบลเป็นไปอย่างล่าช้า

๓. สรุปปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานที่ผ่านมาและแนวทางแก้ไข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

๑. การเสนอโครงการเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่นควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ เนื่องจาก มีโครงการที่จะดำเนินงานมากกว่างบประมาณที่สามารถดำเนินการได้จริง จึงไม่สามารถดำเนินงานได้ทั้งหมดทุกโครงการ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่จึงทำได้ยาก
๒. การประชุมประชาคมหมู่บ้านแต่ละหมู่ ต้องวิเคราะห์ถึงปัญหา ความจำเป็น และความต้องการของประชาชนในหมู่บ้าน รวมถึงวิเคราะห์จุดเด่น และจุดด้อยของแต่ละหมู่บ้านเพื่อที่จะได้แก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน
๓. โครงการที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา บางโครงการไม่สามารถขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น ๆ เช่น ไม่สามารถขอรับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทราได้ เนื่องจากโครงการมีสภาพพื้นที่ไม่เข้าหลักเกณฑ์การขอรับการสนับสนุน
๔. การจ่ายเบี้ยยังชีพได้รับการสนับสนุนงบประมาณไม่ทันและไม่เพียงพอในการเบิกจ่าย ต้องยืมเงินสะสมทดรองจ่าย หรือ นำเงินสะสมทดรองจ่าย
๕. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านมาปฏิบัติหน้าที่ และไม่สามารถสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานได้ เนื่องจากไม่เป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี สู่ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒



ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ มี ๑๐ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ๔) ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติดังกล่าวเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน ๖) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤตมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย ๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ และ ๑๐) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา

วิสัยทัศน์จังหวัดฉะเชิงเทรา

“ศูนย์กลางแห่งบูรพาวิถีสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ฐานอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมโดดเด่น เป็นเลิศสินค้าเกษตรปลอดภัย ท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวัฒนธรรมได้มาตรฐาน สังคมเป็นสุข”

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : เพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมรองรับ AEC และตลาดโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร ปลอดภัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และวัฒนธรรมให้ได้มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาทุนทางสังคมและความมั่นคงสู่สังคมเป็นสุข

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน (รวมถึงการวางผังเมือง) เพื่อรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรมเพื่อเตรียมเข้าสู่ AEC
๒. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน
๓. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาคอุตสาหกรรมและชุมชน
๔. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ สมดุล และยั่งยืน
๕. พัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรสู่การเป็น Smart Farmer
๖. พัฒนาขีดความสามารถในการผลิต การจัดการสินค้าเกษตรให้เหมาะสมเกี่ยวกับสภาพพื้นที่ (Zoning) และมีมาตรฐาน
๗. ส่งเสริมภาพลักษณ์และช่องทางการตลาด สินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ OTOP ที่มีความหลากหลาย สู่ตลาดโลก
๘. ส่งเสริมการแปรรูปสินค้าเกษตรและผลิตสินค้า OTOP ให้ได้มาตรฐานโดยใช้นวัตกรรมใหม่
๙. ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร สถาบันเกษตรกร ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างความมั่นคง ด้านการผลิตสินค้าเกษตร
๑๐. พัฒนา ฟื้นฟู แหล่งท่องเที่ยว รวมถึงแหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงให้ได้มาตรฐาน
๑๑. พัฒนาสินค้า บริการ และปัจจัยสนับสนุนทางการท่องเที่ยว
๑๒. สร้างความเชื่อมั่น และส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๓. บูรณาการการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ
๑๔. เสริมสร้างจิตสำนึกของประชาชน และสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๕. พัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว/ชุมชน รวมทั้งสร้างและขยายโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงระบบ การศึกษา ความรู้ คุณธรรม อาชีพ สุขภาพ และรักษาสืบต่อองค์ความรู้ภูมิปัญญาและอัตลักษณ์ท้องถิ่น เพื่อการดำรงชีวิต
๑๖. เพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ และเสริมสร้างเครือข่ายในด้านความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินแก่ประชาชน/ชุมชน
๑๗. ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๑๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในการพัฒนาประชาธิปไตยและการสร้างความสมานฉันท์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา
 “สังคมคุณธรรม ชุมชนเข้มแข็ง ท้องถิ่นผาสุก เกษตรและอุตสาหกรรมก้าวหน้า ท่องเที่ยวสุขใจ
 ธารงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน”

กรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ	๑.๑ การก่อสร้าง บำรุงรักษา ถนน สะพาน และระบบสาธารณูปโภค ๑.๒ การก่อสร้าง ดูแล บำรุงรักษาแหล่งน้ำ ๑.๓ การจัดระบบผังเมืองให้สอดคล้อง รองรับการขยายตัวของเมืองหลวงและสนามบินสุวรรณภูมิ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	๒.๑ การจัดระเบียบชุมชนและสังคม ๒.๒ การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๒.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	๓.๑ การส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักรู้ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๒ การส่งเสริมการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๓ การส่งเสริมการป้องกันและดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๔ การส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๕ การจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	๔.๑ การแก้ปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ๔.๒ การส่งเสริมงานสวัสดิการสังคม ๔.๓ การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ การส่งเสริมการศึกษา ๔.๕ การส่งเสริมและทำนุบำรุงศาสนา ๔.๖ การส่งเสริม บำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๔.๗ การส่งเสริมการสาธารณสุข

<p>๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรม การท่องเที่ยวและการขนส่ง</p>	<p>๕.๑ การส่งเสริมการวางแผนและพัฒนาสู่ประชาคม อาเซียน ๕.๒ การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการขนส่ง ๕.๓ การส่งเสริมและพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ๕.๔ การส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตร ๕.๕ การส่งเสริมและพัฒนาด้านอุตสาหกรรม</p>
<p>๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี</p>	<p>๖.๑ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ พัฒนา ท้องถิ่น ๖.๒ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิ เสรีภาพของประชาชน ๖.๓ การปรับปรุงระบบทะเบียนและเอกสาร ๖.๔ การปรับปรุงและพัฒนารายได้ ๖.๕ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ๖.๖ การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน ๖.๗ การก่อสร้าง/การปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน และ การบำรุงรักษา/จัดหา วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ๖.๘ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร</p>

ยุทธศาสตร์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลบางคา

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา

“ องค์กรเข้มแข็ง การคมนาคมสะดวก แหล่งน้ำเพียงพอ อาชีพมั่นคง
พัฒนาคุณภาพชีวิต บำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม ”

พันธกิจในการพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลบางคา

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและรองรับความเจริญเติบโตในอนาคต
๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร
๓. พัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ การบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและความมั่นคงทางสังคม
๕. พัฒนาอาชีพมั่นคงและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๖. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการพัฒนา

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา จึงได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองในการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ไว้ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. ด้านการส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ ๑) สำนักงานปลัด ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ ๖) กองส่งเสริมการเกษตร กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จากการถ่ายโอนภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้มีความต้องการใช้บุคลากรในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับการถ่ายโอนและสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ตั้งแต่วันที่ พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นมาองค์การบริหารส่วนตำบลบางคาขาดแคลนบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานหลายตำแหน่ง โดยได้ดำเนินการสรรหาผู้มีคุณสมบัติและมีความประสงค์จะขอโอน ย้ายแล้วแต่ไม่สามารถสรรหาได้ จึงได้ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น(กสอ.)เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางคาได้ร้องขอ ได้แก่ ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน / นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ / นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานสารบรรณ ➢ งานบริหารงานบุคคล ➢ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ➢ งานตรวจสอบภายใน ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานนโยบายและแผน ➢ งานวิชาการ ➢ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ ➢ งานงบประมาณ ➢ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานกฎหมายและคดี ➢ งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ ➢ งานข้อบัญญัติและระเบียบ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานอำนวยการ ➢ งานป้องกัน ➢ งานฟื้นฟู ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๕ <u>งานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานกิจการประปา ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๖ <u>งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานระเบียบข้อบังคับประชุม ➢ งานการประชุม 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานสารบรรณ ➢ งานบริหารงานบุคคล ➢ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ➢ งานตรวจสอบภายใน ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานนโยบายและแผน ➢ งานวิชาการ ➢ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ ➢ งานงบประมาณ ➢ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานกฎหมายและคดี ➢ งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ ➢ งานข้อบัญญัติและระเบียบ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานอำนวยการ ➢ งานป้องกัน ➢ งานฟื้นฟู ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๕ <u>งานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานกิจการประปา ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๖ <u>งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานระเบียบข้อบังคับประชุม ➢ งานการประชุม 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> ➢ งานอำนวยการและประสานงาน ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๗ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานศูนย์เยาวชน ➢ งานการกีฬา ➢ งานฝึกอบรมพัฒนาการ ➢ งานศูนย์วัฒนธรรม ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๘ <u>งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและ ผู้พิการ ➢ งานส่งเสริมสุขภาพ ➢ งานข้อมูล ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๙ <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานฝึกอบรมอาชีพ ➢ งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม ➢ งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานการเงิน ➢ งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน ➢ งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ➢ งานเก็บรักษาเงิน ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานการบัญชี ➢ งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน ➢ งานงบการเงินและงบทดลอง ➢ งานแสดงฐานะทางการเงิน ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและ ค่าเช่า ➢ งานพัฒนารายได้ ➢ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ➢ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัด รายได้ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ งานอำนวยการและประสานงาน ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๗ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานศูนย์เยาวชน ➢ งานการกีฬา ➢ งานฝึกอบรมพัฒนาการ ➢ งานศูนย์วัฒนธรรม ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๘ <u>งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและ ผู้พิการ ➢ งานส่งเสริมสุขภาพ ➢ งานข้อมูล ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๙ <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานฝึกอบรมอาชีพ ➢ งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม ➢ งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานการเงิน ➢ งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน ➢ งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ➢ งานเก็บรักษาเงิน ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานการบัญชี ➢ งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน ➢ งานงบการเงินและงบทดลอง ➢ งานแสดงฐานะทางการเงิน ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและ ค่าเช่า ➢ งานพัฒนารายได้ ➢ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ➢ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัด รายได้ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>➢ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p> <p>➢ งานพัสดุ</p> <p>➢ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p> <p>➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <p>➢ งานก่อสร้างและบูรณะถนน</p> <p>➢ งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</p> <p>➢ งานข้อมูลก่อสร้าง</p> <p>➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <p>➢ งานประเมินราคา</p> <p>➢ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p> <p>➢ งานออกแบบและบริการข้อมูล</p> <p>➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <p>➢ งานประสานกิจการประปา</p> <p>➢ งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>➢ งานระบายน้ำ</p> <p>➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <p>➢ งานสำรวจและแผนที่</p> <p>➢ งานวางผังพัฒนาเมือง</p> <p>➢ งานควบคุมทางผังเมือง</p> <p>➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p>➢ งานสุขาภิบาลทั่วไป</p> <p>➢ งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</p> <p>➢ งานควบคุมและจัดการสิ่งแวดล้อม</p> <p>➢ งานอาชีวอนามัย</p> <p>➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>➢ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p> <p>➢ งานพัสดุ</p> <p>➢ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p> <p>➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <p>➢ งานก่อสร้างและบูรณะถนน</p> <p>➢ งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</p> <p>➢ งานข้อมูลก่อสร้าง</p> <p>➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <p>➢ งานประเมินราคา</p> <p>➢ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p> <p>➢ งานออกแบบและบริการข้อมูล</p> <p>➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <p>➢ งานประสานกิจการประปา</p> <p>➢ งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>➢ งานระบายน้ำ</p> <p>➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <p>➢ งานสำรวจและแผนที่</p> <p>➢ งานวางผังพัฒนาเมือง</p> <p>➢ งานควบคุมทางผังเมือง</p> <p>➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p>➢ งานสุขาภิบาลทั่วไป</p> <p>➢ งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</p> <p>➢ งานควบคุมและจัดการสิ่งแวดล้อม</p> <p>➢ งานอาชีวอนามัย</p> <p>➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานอนามัยชุมชน ➢ งานป้องกันยาเสพติด ➢ งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๓ <u>งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานรักษาความสะอาด ➢ งานกำจัดขยะและน้ำเสีย ➢ งานส่งเสริมและเผยแพร่ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานอนามัยชุมชน ➢ งานป้องกันยาเสพติด ➢ งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๓ <u>งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานรักษาความสะอาด ➢ งานกำจัดขยะและน้ำเสีย ➢ งานส่งเสริมและเผยแพร่ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	
<p>๕.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานบริหารและวิชาการ ➢ งานประสานกิจกรรม ➢ งานส่งเสริมการศึกษา ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๕.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานบริหารและวิชาการ ➢ งานประสานกิจกรรม ➢ งานส่งเสริมการศึกษา ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
<p>๕.๒ <u>งานกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก ➢ งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ➢ งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ➢ งานติดตามและประเมินผล ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๕.๒ <u>งานกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก ➢ งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ➢ งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ➢ งานติดตามและประเมินผล ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
<p>๕.๓ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา ➢ งานกิจการศาสนา ➢ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ➢ งานกิจการเด็กและเยาวชน ➢ งานกีฬาและนันทนาการ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๕.๓ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา ➢ งานกิจการศาสนา ➢ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ➢ งานกิจการเด็กและเยาวชน ➢ งานกีฬาและนันทนาการ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
<p>๖. กองส่งเสริมการเกษตร</p>	<p>๖. กองส่งเสริมการเกษตร</p>	
<p>๖.๑ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานวิชาการเกษตร ➢ งานเทคโนโลยีทางการเกษตร ➢ งานส่งเสริมการเกษตร ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๖.๑ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานวิชาการเกษตร ➢ งานเทคโนโลยีทางการเกษตร ➢ งานส่งเสริมการเกษตร ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๖.๒ <u>งานส่งเสริมปศุสัตว์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานข้อมูลวิชาการ ➢ งานบำบัดน้ำเสีย ➢ งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๖.๓ <u>งานควบคุมและป้องกันโรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานข้อมูลวิชาการและเทคโนโลยี ➢ งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในพืช ➢ งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๖.๒ <u>งานส่งเสริมปศุสัตว์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานข้อมูลวิชาการ ➢ งานบำบัดน้ำเสีย ➢ งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๖.๓ <u>งานควบคุมและป้องกันโรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ งานข้อมูลวิชาการและเทคโนโลยี ➢ งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในพืช ➢ งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการกำหนดโครงการส่วนราชการภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามข้อ ๘.๑ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา ได้นำมาวิเคราะห์ความต้องการใช้อัตรากำลังว่ามีความต้องการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเท่าใด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระดับใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.									
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง									
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
นายช่างโยธา	ชง./ปจ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผช.นายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม									
ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองส่งเสริมการเกษตร									
ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานเครื่องสูบน้ำ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๓๗,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๐,๗๒๐	๔๖๔,๑๖๐	๔๗๗,๒๔๐	๓๒,๔๕๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๕๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๒๖,๔๖๐
	สำนักงานปลัด อบต.																	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๒๔,๐๑๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๕	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๖	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๕,๕๐๘	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๗๔๘	๑๖๘,๒๒๘	๑๗๔,๙๔๘	๑๒,๙๕๙
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๗	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๘	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๙	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

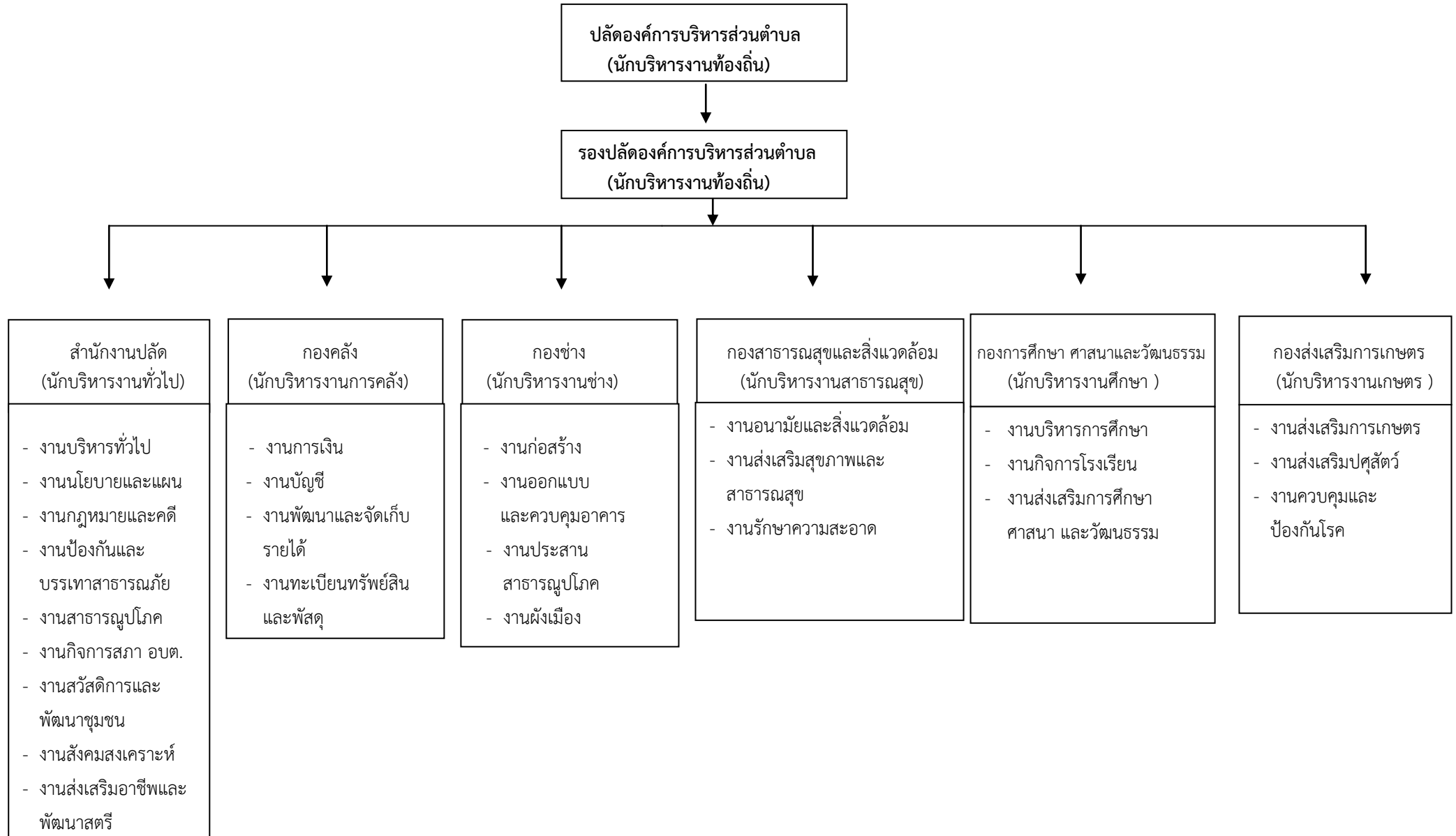
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	กองคลัง																		
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๓๑,๘๘๐	
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๒๕,๔๗๐	
๑๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๑๖,๙๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๓	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๕๕,๕๐๘	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๗๔๘	๑๖๘,๒๒๘	๑๗๔,๙๔๘	๑๒,๙๕๙	
	กองช่าง																		
๑๔	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๑๕	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๖	ผช.นายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๘,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๔,๑๒๐	๑๔๙,๘๘๐	๑๕๕,๘๘๐	๑๑,๕๔๐	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
๑๗	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐		๒๖,๙๘๐
๑๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		ว่างเต็ม
๑๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	๒๓๔,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๔๑,๒๐๘	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๖๘๐	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	๔๒,๘๘๘	๔๔,๐๘๘	๔๖,๔๘๘		๑๒,๘๓๔
	(ค่าจ้าง ๑๒,๘๓๔ - ๙,๔๐๐ = ๓,๔๓๔ (งบอบต.)																		
	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม																		
๒๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ว่างเต็ม

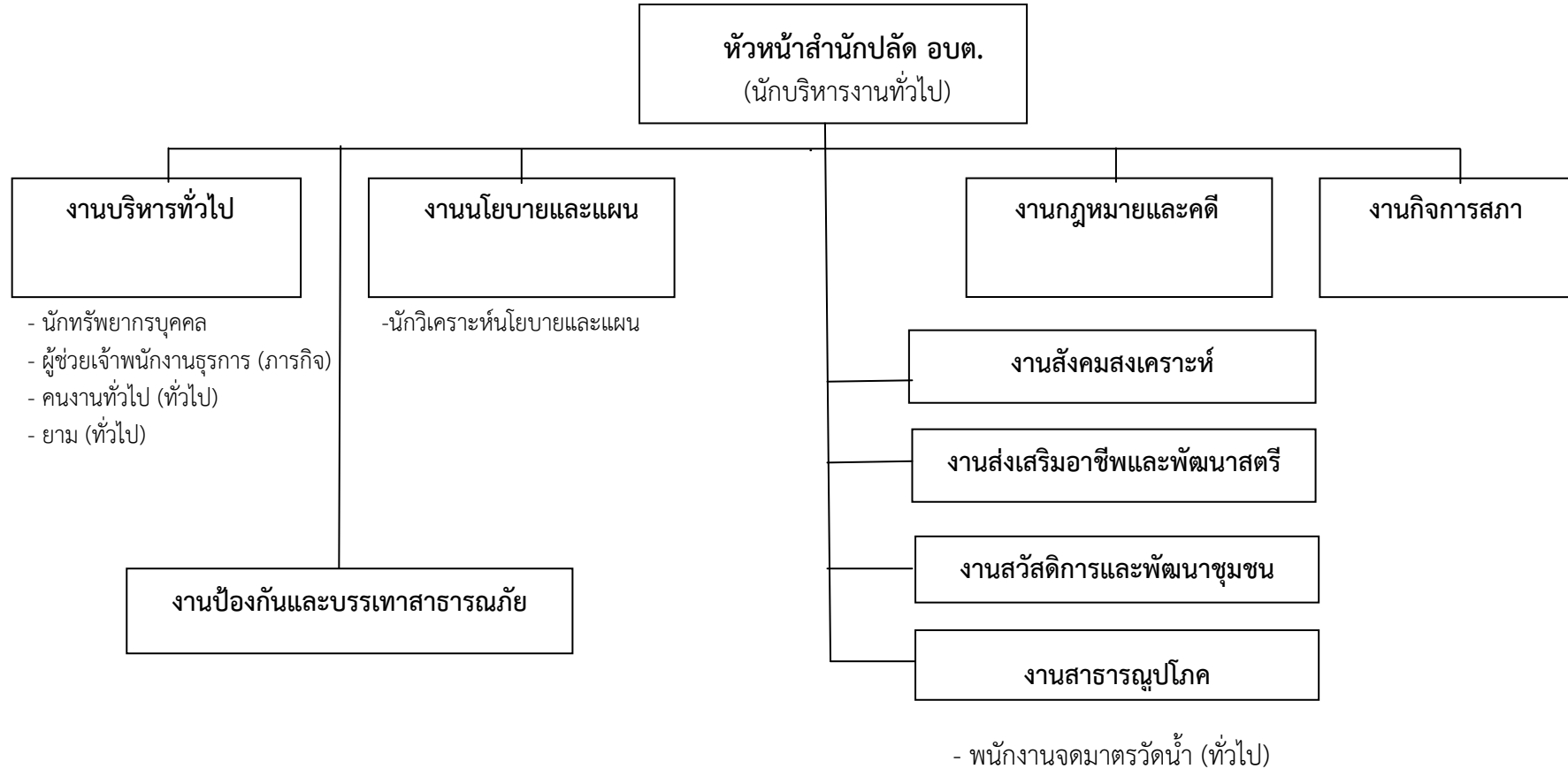
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	กองส่งเสริมการเกษตร																		
๒๒	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๓	คนงานเครื่องสูบน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	รวม		๒๓	๑๗	๖,๒๕๔,๐๐๔	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	๑๘๘,๗๐๐	๑๙๑,๔๖๐	๑๙๓,๒๖๐	๖,๒๐๘,๕๘๔	๖,๔๐๐,๐๔๔	๖,๕๙๓,๓๐๔		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๒๔๑,๗๑๗	๑,๒๘๐,๐๐๙	๑,๓๑๘,๖๖๑		
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๗,๔๕๐,๓๐๑	๗,๖๘๐,๐๕๓	๗,๙๑๑,๙๖๕		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๑,๕๗๐,๐๐๐	๒๒,๖๔๘,๕๐๐	๒๓,๗๘๐,๙๒๕		
	คิสร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๔.๕๕๔	๓๓.๙๐	๓๓.๒๗		

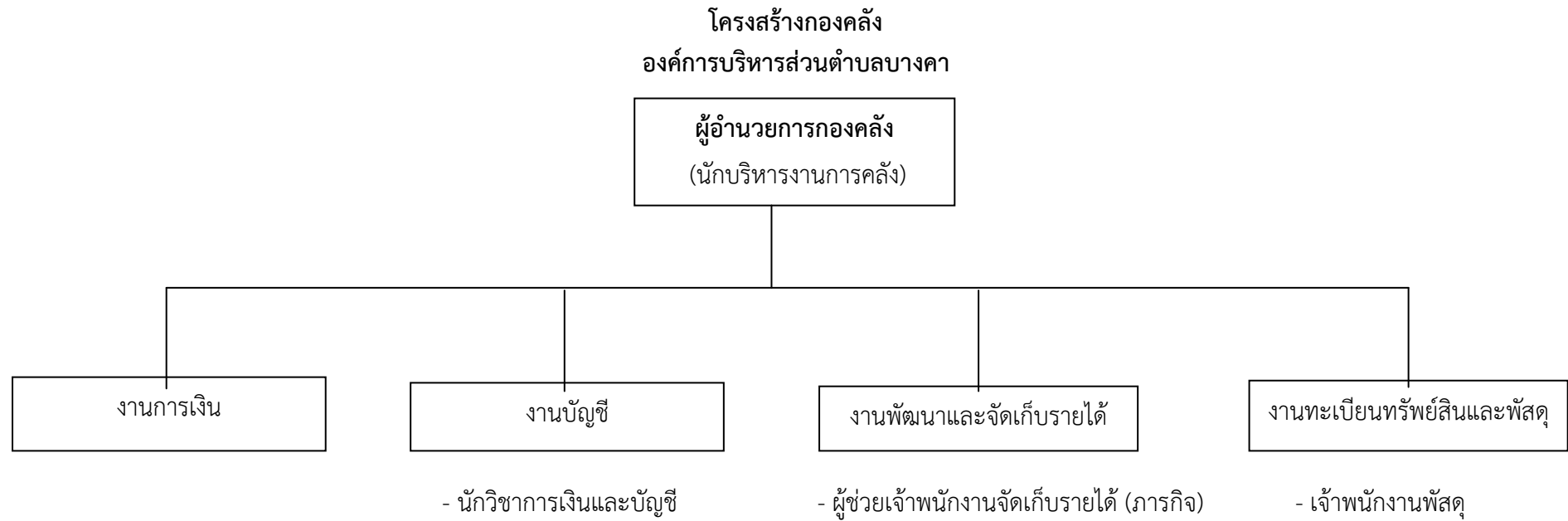
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางคา

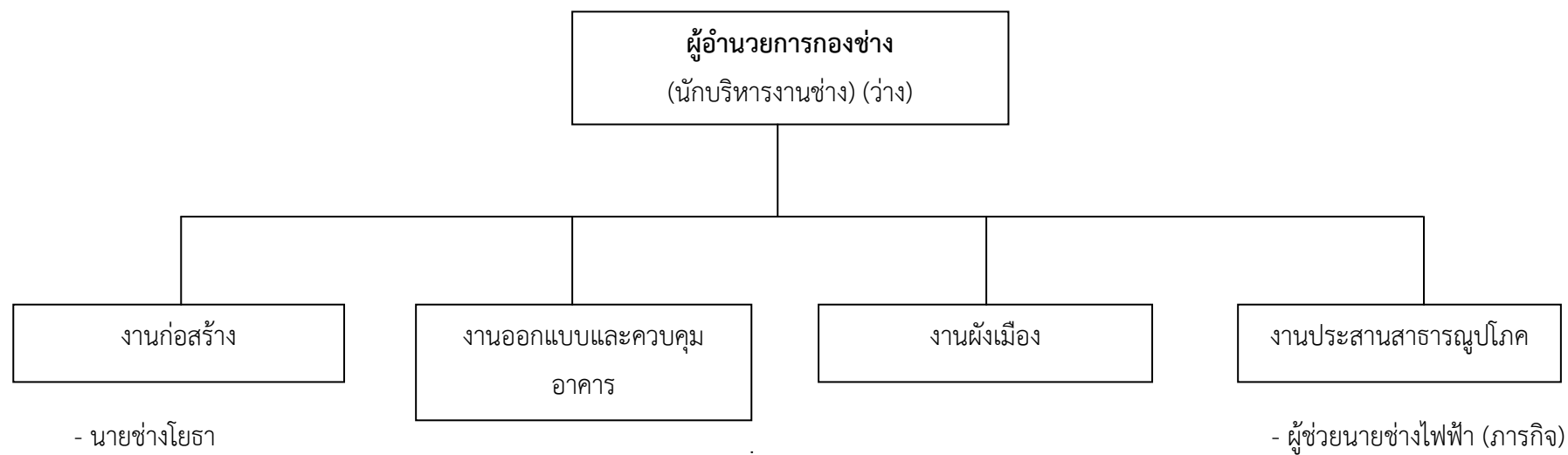


โครงสร้างของสำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา

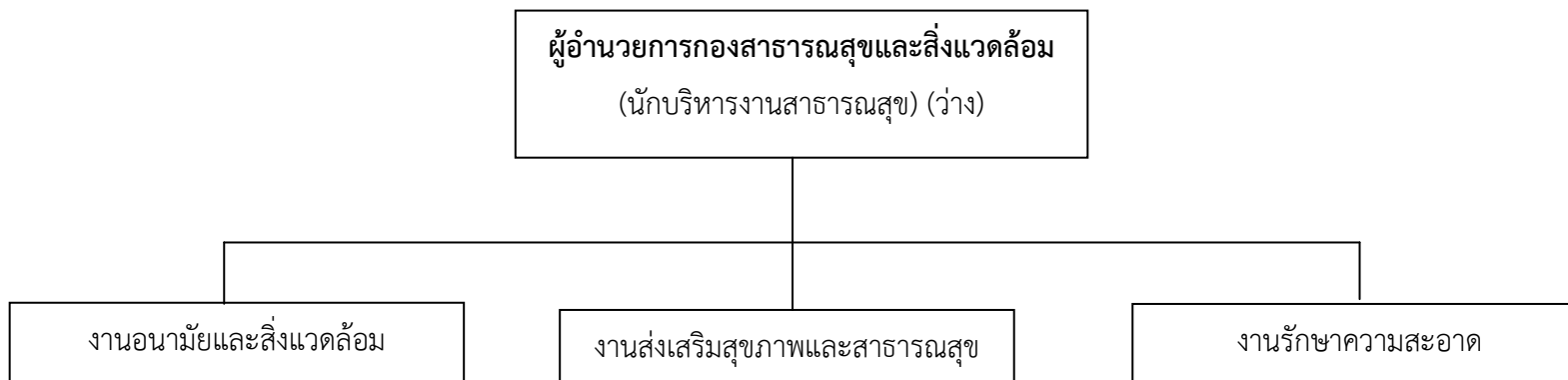




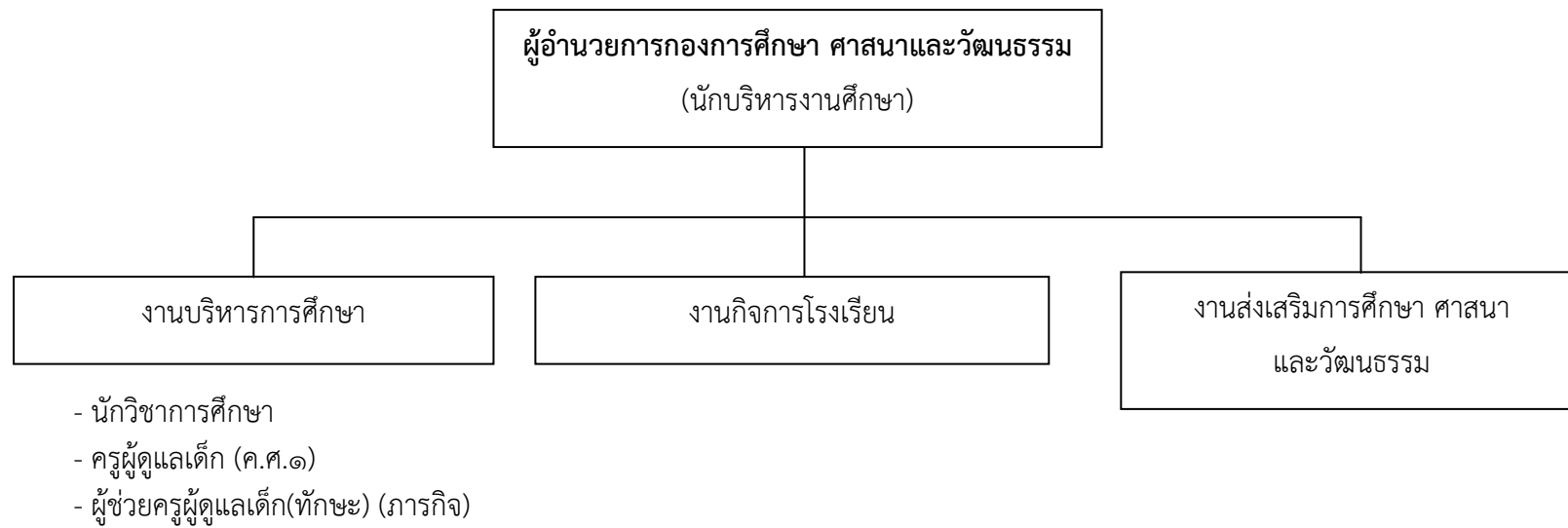
โครงสร้างกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา



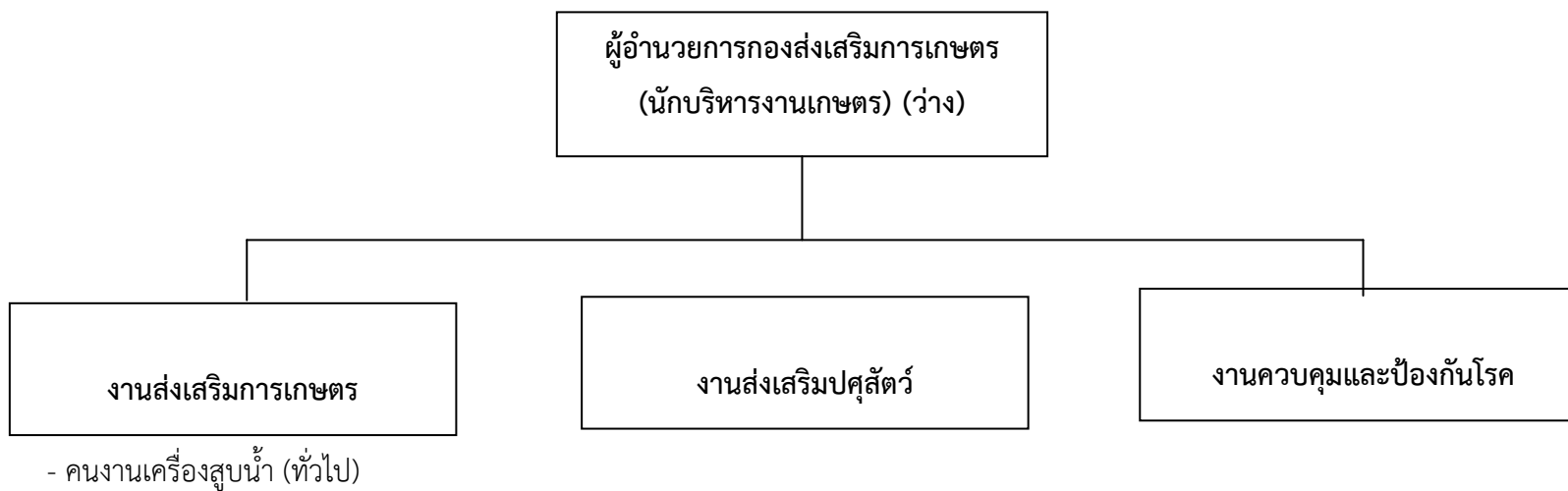
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา



โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร
องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางจุฑามาศ จิตนะวัฒน์	น.บ.	๐๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๘,๐๐๐	-	๔๓๗,๔๐๐
๒	นางทัศนมา อุโพบูลย์สิน	ร.ม.	๐๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๙,๕๒๐
สำนักงานปลัด อบต.												
๓	นายชาญกิตติ์ อุโพบูลย์สิน	ร.ม.	๐๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๘๘,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๓๐,๑๒๐
๔	-		๐๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๐๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๕			๐๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๐๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖	นายกันตพงษ์ ไหมมา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๕๐๘	-	-	๑๕๕,๕๐๘
พนักงานจ้างทั่วไป												
๗	นางสาวอัมพวัน ทิพนันท์	ปวส.	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘	นายเอกพงษ์ นิลพรโณภาส	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙	นายสนาม พูลสวัสดิ์	ป.๔	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง			-			-					
๑๐	นางชนก ยิ่งเจริญ	บธ.ม.	๐๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๔,๕๖๐
๑๑	นางดาริกา บริบูรณ์าคม	บธ.ป.	๐๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๐๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๑๒	นางสาวพอรันท์ พิภขพงศ์ธนกร	ทล.ป.	๐๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๐๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๒๐๓,๕๒๐	-	-	๒๐๓,๕๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๓	นางจรัสศรี วิเชียรศิลป์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๕,๕๐๘	-	-	๑๕๕,๕๐๘
	กองช่าง											
๑๔			๐๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๑๕			๐๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๐๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๖	นายอนุวัฒน์ ศรีทอง	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๔๘๐	-	-	๑๓๘,๔๘๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๑๗	นางสาวสุพรรณิ สารสม	ศษ.ม.	๐๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๐๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๕,๗๖๐
๑๘			๐๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๐๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๙	นางธนพร คมะทอง	ป.ตรี	๒๔-๒-๐๑๑๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๔-๒-๐๑๑๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๔๘,๘๘๐	-	-	๒๔๘,๘๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๐	นางสาวรัศมี ยิ่งเจริญ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๐๐๘	-	-	๑๕๕,๐๐๘
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๒๑			๐๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๐๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
	กองส่งเสริมการเกษตร											
๒๒			๐๗-๓-๑๔-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	ต้น	๐๗-๓-๑๔-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๓	นายธานี คินันท์	ป.๗	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางคากำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเสนอถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้าติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
