แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา
อำเภอราชสาส์น จังหวัดฉะเชิงเทรา

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

คำนำ

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่น และที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางคาได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา เพื่อวางแผนการใช้อัตรากำลังให้เหมาะสมตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

จึงหวังว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา จะสามารถใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้อย่างเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา ตลอดจนใช้ในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนากำลังคน และเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒ วัตถุประสงค์ ๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... ๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ๓๙

<u>ภาคผนวก</u>

- ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางคา ที่ ๑๗๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฯลฯ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางคาจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางคามีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางคามีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคาเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางคาสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗– ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางคา เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางคา หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ 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 งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตราตามภารกิจหรือไม่ 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 ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน 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 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการจัดทำเวทีประชาคมหมู่บ้านเพื่อรวบรวมข้อมูลจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา พบว่าในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางคามีสภาพปัญหาและประชาชนมีความต้องการที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

ก. <u>สภาพปัญหาที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา</u>

๑. <u>ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

๑.๑ เส้นทางคมนาคมชำรุดเสียหายการเดินทางไม่สะดวก เนื่องจากมีรถบรรทุกเกินอัตราที่กฎหมายกำหนดวิ่งผ่าน และไม่มีการตรวจจับ

๑.๒ การบริการประปายังไม่ทั่วถึงครบทุกครัวเรือน หมู่บ้านที่มีระบบประปาอยู่แล้วน้ำประปาไม่สามารถบริโภคได้ มีการลักลอบใช้น้ำประปา ขาดเจ้าหน้าที่ในการดูแลประปาโดยตรง

๑.๓ ไฟฟ้าส่องสาธารณะในหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอพนมสารคามไม่สนับสนุนการขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ ๑๐๐ % ต้องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายสมทบ เนื่องจากไม่คุ้มทุน

๑.๔ การติดต่อสื่อสารประชาชนส่วนใหญ่ใช้ระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ ระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตยังไม่ครอบคลุมทั่วทั้งตำบล

๒. <u>ปัญหาด้านเศรษฐกิจ</u>

๒.๑ ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

๒.๒ ประชาชนบางส่วนมีที่ดินทำการเกษตรไม่เพียงพอ

๒.๓ ฤดูฝนน้ำมักท่วมขังบริเวณพื้นที่การเกษตรเป็นประจำทุกปี

๒.๔ ประชาชนที่ทำงานในสถานประกอบการมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

๒.๕ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ต้นทุนการผลิตมีราคาสูง

๒.๖ มีการระบาดของโรคในพืช เช่น เพลี้ยกระโดด

๒.๗ ประชาชนที่จบการศึกษาแล้วไม่มีงานทำเป็นบางส่วน และประชาชนที่ทำการเกษตรหลังจากฤดูการเก็บเกี่ยวพืชผลทางการเกษตรแล้ว ขาดอาชีพเสริมรายได้

๓. <u>ปัญหาด้านสังคม</u>

๓.๑ ยังมียาเสพติดระบาดภายในพื้นที่

๓.๒ ประชาชนไม่ให้ความสนใจในการออกกำลังกาย

๓.๓ ขาดการส่งเสริมกิจกรรม ด้านกีฬาอย่างต่อเนื่อง

๔. <u>ปัญหาด้านการเมือง การปกครอง การบริหาร</u>

๔.๑ กลุ่มอาชีพบางกลุ่มภายในชุมชนที่ก่อตั้งขึ้นมา ประชาชนขาดการเรียนรู้ขาดประสบการณ์ในการบริหาร ทำให้กลุ่มไม่มีความเข้มแข็ง

๔.๒ ประชาชนไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นจึงไม่ให้ความสำคัญกับการประชุมประชาคมหมู่บ้านและตำบลเท่าที่ควร

๕. <u>ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>

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, ผู้นำหมู่บ้านหรือญาติพี่น้องผู้เสพไม่ให้ความร่วมมือในการแจ้งเบาะแสหรือส่งตัวเข้ารับการบำบัดหรือบำบัดแล้วแต่กลับมาเสพอีก

๘. ปัญหาด้านการศึกษา 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. <u>ความต้องการด้านสาธารณสุข</u>
๗.๑ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ในการป้องกันโรคติดต่อ
๗.๒ สนับสนุนงบประมาณในการฉีดวัคซีนสุนัขและแมว

๘. <u>ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>
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) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
(๖) การสาธารณูปการ (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 และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ 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
- ด้านการบริหาร ได้แก่ นโยบายผู้บริหาร การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล - ระเบียบ กฎหมาย - บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทัศนคติ พฤติกรรม - งบประมาณ - ระบบข้อมูล - การประสานงาน/การอำนวยการ/ความร่วมมือจากส่วนต่าง ๆ - บุคลากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	- ด้านเศรษฐกิจ - ด้านสังคม - ด้านการเมือง - นโยบายรัฐบาล / กฎหมาย - เทคโนโลยีและการสื่อสาร - สภาพภูมิอากาศ - ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณี

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
S๑. ตำบลบางคามีถนนเชื่อมต่อกับตำบลและอำเภอข้างเคียงราษฎรสามารถเดินทางนำสินค้าไปจำหน่ายได้สะดวก/ระบบการสื่อสารดี S๒. ตำบลบางคามีพื้นที่การเกษตร สิ่งแวดล้อมดี ราษฎรส่วนใหญ่ทำอาชีพเกษตรกรรมได้หลายประเภท ผลผลิตที่มีชื่อ เช่น ข้าวหอมมะลิ มะม่วง แคนตาลูป แตงโม S๓. ตำบลบางคามีคลองธรรมชาติ(ซึ่งอยู่ในระบบชลประทาน)ไหลผ่านคลองท่าลาดเชื่อมต่ออำเภอพนมสารคาม ได้ใช้ประโยชน์จากน้ำเพื่อการเกษตรและผลิตน้ำประปาหมู่บ้าน	W๑. ราษฎรให้ความสำคัญต่อกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนค่อนข้างต่ำ ผู้ที่จะเสียสละเพื่อชุมชนเริ่มหาได้ยาก W๒. ราษฎรและเกษตรกรของตำบลบางคาเชื่อมั่นในการประกอบอาชีพแบบดั้งเดิมที่เคยปฏิบัติสืบทอดกันมา ไม่ยอมรับหรือใส่ใจที่จะปรับเปลี่ยนแนวคิดวิถีการประกอบอาชีพ ตามสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน W๓. ผลิตภัณฑ์ปุ๋ยยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพจากหน่วยงานราชการและยังไม่ได้รับความเชื่อมั่นจากเกษตรกรในพื้นที่
S๔. หลายหมู่บ้านของตำบลบางคาได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากอำเภอ จังหวัด ในการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ใช้/จำหน่ายเองในหมู่บ้าน S๕. ตำบลบางคามีกลุ่มแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรที่ได้รับความนิยม เช่น กลุ่มแปรรูปข้าวหอมมะลิ ข้าวซ้อมมือ กลุ่มแปรรูปกล้วย S๖. ราษฎรของตำบลบางคามีวิถีการดำเนินชีวิตแบบดั้งเดิม"สังคมวัฒนธรรมชนบท"รักษาประเพณีท้องถิ่น และความขัดแย้งทางสังคม การเมืองมีน้อย S๗. ชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นเรียนรู้ที่หลากหลาย S๘. ไม่มีปัญหาแรงงานต่างด้าว S๙. ประชากรไม่มีการเคลื่อนย้าย/มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินมาก S๑๐. มีสถาบันการศึกษาภาคบังคับกระจายทั่วพื้นที่ S๑๑. มีสถานบริการสาธารณสุขครอบคลุมในพื้นที่ ประชาชนสะดวกในการมารับบริการขั้นพื้นฐาน S๑๒. ผลผลิตทางการเกษตรเป็นที่ต้องการของตลาดเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป	W๔. การแปรรูปผลผลิตส่วนใหญ่ใช้วัตถุดิบที่ต้องจัดซื้อจากนอกอำเภอ ราษฎรได้รับประโยชน์จากกิจกรรมของกลุ่มเหล่านี้ในวงจำกัด/ขาดทักษะในการบริหารจัดการกลุ่ม W๕. ขาดทักษะในการบริหารจัดการกลุ่ม W๖. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว W๗. ขาดการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ถูกวิธี W๘. ประชาชนวัยแรงงานศึกษาต่อน้อย W๙. ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่จบการศึกษาภาคบังคับไม่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น W๑๐. การคมนาคมต้องพึ่งพาตนเอง ไม่มีรถโดยสารประจำทาง W๑๑. การรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนขาดความเข้มแข็งและต่อเนื่อง W๑๒. ขาดความตระหนักในเรื่องการเรียนรู้ และกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ W๑๓. สภาพการตั้งบ้านเรือนบางพื้นที่เป็นอุปสรรคต่อการรวมกลุ่ม W๑๔. ผลผลิตทางการเกษตรไม่มีจำหน่ายต่อเนื่องทั้งปี ทำให้ความต่อเนื่องในระบบการตลาด W๑๕. ลักษณะของดินและน้ำของตำบลบางคาเป็นดินเปรี้ยว/เค็ม น้ำกร่อย คลองซอยน้อย W๑๖. เกษตรกรของตำบลบางคาส่วนใหญ่ทำการเกษตรเชิงเดี่ยว/พันธุ์พืชไม่เปลี่ยนพันธุ์/ทักษะการเรียนรู้น้อย/การส่งเสริมอาชีพรองน้อย/ขาดการพัฒนาอย่างแท้จริง W๑๗. ราษฎรส่วนใหญ่มีฐานะปานกลางค่อนข้างยากจน ผลผลิตก็ราคาต่ำ ปัจจัยการผลิตมีราคาสูง W๑๘. ตำบลบางคามีประชากรไม่มากวัยแรงงานส่วนใหญ่ไปทำงานในโรงงานนอกพื้นที่ การทำการเกษตรจะเป็นผู้สูงอายุ ขาดการสืบทอดและพัฒนาอาชีพเกษตรกรรม

โอกาส (Opportunities)	ปัญหา / อุปสรรค (Threats)
O๑. เกษตรกรของตำบลบางคาบางหมู่บ้านได้รับการสนับสนุนให้มีโรงสีชุมชนเป็นสวัสดิการของชุมชน เพื่อลดปัญหาการเดินทางนำข้าวเปลือกไปสีไกล ๆ O๒. ผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ป่วยโรคเอดส์/ผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม O๓. นโยบายจังหวัด อำเภอ สนับสนุนการแปรรูปสินค้าการเกษตร O๔. มีอ่างเก็บน้ำชลประทานขนาดใหญ่อยู่ที่อำเภอท่าตะเกียบ ปล่อยน้ำมาตามคลองท่าลาดเพื่อทำการเกษตร O๕. มีการสร้างฝายพร้อมประตูระบายน้ำเพื่อกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรและป้องกันน้ำเค็มหนุน O๖. กองทุนหมู่บ้านมีศักยภาพและความพร้อมที่จะได้รับการสนับสนุนขยายวงเงินกู้เพื่อการลงทุนจากสถาบันการเงิน O๗. มีศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริและมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์เป็นแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ใกล้เคียง O๘. รัฐมีนโยบายส่งเสริมด้านการตลาด/การผลิต แก่กลุ่มอาชีพและกลุ่ม OTOP ทั้งในระดับตำบลและระดับจังหวัด O๙. หลายประเทศประสบภาวะขาดแคลนข้าว ทำให้ผลผลิตข้าวเป็นที่ต้องการของตลาดโลก	T๑. แหล่งกักเก็บน้ำสำหรับการเกษตรเมื่อเทียบกับพื้นที่ทำการเกษตรแล้วยังมีน้อย ปริมาณน้ำมักจะขาดแคลนในช่วงเข้าฤดูแล้ง/ฝนตกไม่ชุก T๒. เกษตรกรยังประสบสภาวะปัญหาจากภัยธรรมชาติทุกปี เนื่องจากพื้นที่ส่วนที่เป็นที่ดอนไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ พืชผลได้รับความเสียหายในหน้าแล้ง พื้นที่ราบลุ่มซึ่งเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ไม่มีทางระบายน้ำ ทำให้น้ำท่วมขัง T๓. ตำบลบางคามีองค์การบริหารส่วนตำบลบางคา เป็น อบต.ขนาดกลาง มีรายได้น้อย งบประมาณส่วนใหญ่ตั้งเพื่อบริหารงานประจำ งบเพื่อการส่งเสริมและการพัฒนามีน้อย T๔. ถนนภายในตำบลบางคาเสียหาย ซึ่งเกิดจากรถบรรทุกเกินอัตราที่กำหนด ใช้เป็นเส้นทางลัดสู่อำเภอ/จังหวัดข้างเคียง ทำให้การสัญจรและขนส่งผลผลิตทางการเกษตรไม่สะดวก T๕. ราคาของผลผลิตขึ้นอยู่กับกลไกตลาดภายนอกเป็นผู้กำหนด ในการทำการเกษตรต้องใช้น้ำมันราคาแพง T๖. เมื่อเกิดภัยธรรมชาติ การช่วยเหลือทำได้ล่าช้าเนื่องจากขาดความพร้อมด้านเครื่องไม้เครื่องมือ และมีหลักเกณฑ์มาก T๗. การเมืองผันแปรทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลงบ่อย สังคมในภาพรวมระดับชาติกับชนบทยังขัดแย้งกัน T๘. การดำเนินชีวิตของคนในชาติเปลี่ยนไปต้องพึ่งพิงจากภายนอก T๙. งบประมาณมีจำกัด ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน T๑๐. ค่านิยมทางการศึกษา ยังนิยมส่งบุตรหลานไปเรียนโรงเรียนที่มีชื่อเสียง T๑๑. ตำบลบางคาไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ธนาคาร ตลาด ห้างสรรพสินค้า โรงแรม ต้องเดินทางไปอำเภอข้างเคียง T๑๒. ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

<u>การประเมินประสิทธิผลของภารกิจในการพัฒนาเชิงคุณภาพ</u>

๑. การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

- ในด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้ สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าทางเกษตร สนับสนุนการใช้ปุ๋ยชีวภาพ ลดการขยายพื้นที่อุตสาหกรรม และอนุรักษ์พื้นที่เกษตรกรรมที่สมบูรณ์

๒. การดำเนินงานด้านคนและสังคม

- ในการแก้ไขปัญหายาเสพติด ได้ดำเนินการในกิจการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในการให้ความรู้และรณรงค์ป้องกันยาเสพติดตามโครงการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด และสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล

- ในด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ได้ดำเนินการช่วยเหลือผู้ยากจน ผู้ด้อยโอกาส และดำเนินการเบิกจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพผู้พิการ ภายในวันที่ ๑๐ ของทุกเดือน

- ในด้านการศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม ได้ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับพิธีกรรมทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม เช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์ เป็นต้น

- ในด้านการศึกษา ได้สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุการศึกษา อาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน แก่โรงเรียนวัดจรเข้ตายและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจระเข้ตาย

- 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

<u>การประเมินประสิทธิผลของภารกิจในการพัฒนาเชิงปริมาณ</u>

การพัฒนาท้องถิ่นในช่วงที่ผ่านมา การดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากมุ่งเน้นในการแก้ไขปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะการสร้างและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค ซึ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เพียงบางส่วน ก็เนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณในการพัฒนาที่จำกัด และต้องพัฒนาให้ครอบคลุมตามความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง และจะต้องพัฒนาทุกๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการศึกษา ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณี ตามทิศทางนโยบายของรัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดกลุ่มจังหวัดและแผนพัฒนาอำเภอ ตามศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา

<u>ผลจากการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙</u>

<u>ผลที่ได้รับ</u>

- การส่งเสริมการประกอบอาชีพสามารถยกระดับรายได้ สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าทางเกษตร ลดการขยายพื้นอุตสาหกรรม

- ในการแก้ไขปัญหายาเสพติด ผู้ติด/ผู้เสพยาเสพติดได้ผ่านการบำบัด และได้มีความรู้ในการประกอบอาชีพ เป็นคนดีของสังคม

- ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ได้รับการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม ได้รับการส่งเสริมต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

- การศึกษา เด็กนักเรียนในพื้นที่ได้มีอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน รับประทานในวันเปิดเรียน

- การสาธารณสุข นักเรียนและประชาชนได้รับความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก 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. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

๑. การเสนอโครงการเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่นควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ เนื่องจากมีโครงการที่จะดำเนินงานมากกว่างบประมาณที่สามารถดำเนินการได้จริง จึงไม่สามารถดำเนินงานได้ทั้งหมดทุกโครงการ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่จึงทำได้ยาก

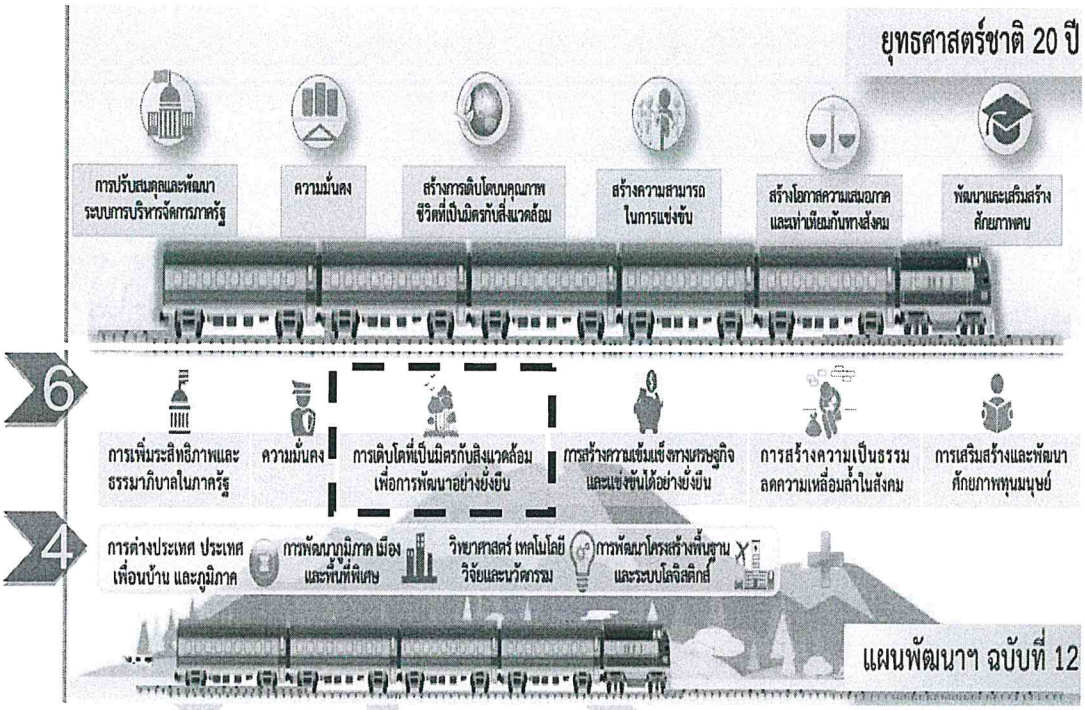
๒. การประชุมประชาคมหมู่บ้านแต่ละหมู่ ต้องวิเคราะห์ถึงปัญหา ความจำเป็น และความต้องการของประชาชนในหมู่บ้าน รวมถึงวิเคราะห์จุดเด่น และจุดด้อยของแต่ละหมู่บ้านเพื่อที่จะได้แก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน

๓. โครงการที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา บางโครงการไม่สามารถขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น ๆ เช่น ไม่สามารถขอรับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทราได้ เนื่องจากโครงการมีสภาพพื้นที่ไม่เข้าหลักเกณฑ์การขอรับการสนับสนุน

๔. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านมาปฏิบัติหน้าที่ และไม่สามารถสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานได้ เนื่องจากไม่เป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ทำให้การดำเนินการจัดทำโครงการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานมีความล่าช้าไม่ทันต่อสถานการณ์ ทำให้เร่งดำเนินการไม่ได้

<u>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒</u>

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี สู่ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒



ข้อมูล : การจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑๖ (เชียงใหม่)

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

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา</u>

<u>วิสัยทัศน์จังหวัดฉะเชิงเทรา</u>

“ศูนย์กลางแห่งบูรพาวิถีสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ฐานอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมโดดเด่น เป็นเลิศสินค้าเกษตรปลอดภัย ท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวัฒนธรรมได้มาตรฐาน สังคมเป็นสุข”

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : เพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมรองรับ AEC และตลาดโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรปลอดภัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และวัฒนธรรมให้ได้มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาทุนทางสังคมและความมั่นคงสู่สังคมเป็นสุข

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน (รวมถึงการวางผังเมือง) เพื่อรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมเพื่อเตรียมเข้าสู่ AEC
๒. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน
๓. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาคอุตสาหกรรมและชุมชน
๔. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ สมดุล และยั่งยืน
๕. พัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรสู่การเป็น Smart Farmer
๖. พัฒนาขีดความสามารถในการผลิต การจัดการสินค้าเกษตรให้เหมาะสมเกี่ยวกับสภาพพื้นที่ (Zoning) และมีมาตรฐาน
๗. ส่งเสริมภาพลักษณ์และช่องทางการตลาด สินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ OTOP ที่มีความหลากหลายสู่ตลาดโลก
๘. ส่งเสริมการแปรรูปสินค้าเกษตรและผลิตสินค้า OTOP ให้ได้มาตรฐานโดยใช้นวัตกรรมใหม่
๙. ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร สถาบันเกษตรกร ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างความมั่นคงด้านการผลินสินค้าเกษตร
๑๐. พัฒนา ฟื้นฟู แหล่งท่องเที่ยว รวมถึงแหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงให้ได้มาตรฐาน
๑๑. พัฒนาสินค้า บริการ และปัจจัยสนับสนุนทางการท่องเที่ยว
๑๒. สร้างความเชื่อมั่น และส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๓. บูรณาการการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ
๑๔. เสริมสร้างจิตสำนึกของประชาชน และสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๕. พัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว/ชุมชน รวมทั้งสร้างและขยายโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงระบบการศึกษา ความรู้ คุณธรรม อาชีพ สุขภาพ และรักษาสืบทอดองค์ความรู้ภูมิปัญญาและอัตลักษณ์ท้องถิ่นเพื่อการดำรงชีวิต
๑๖. เพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ และเสริมสร้างเครือข่ายในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน/ชุมชน
๑๗. ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๑๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในการพัฒนาประชาธิปไตยและการสร้างความสมานฉันท์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา
“สังคมคุณธรรม ชุมชนเข้มแข็ง ท้องถิ่นผาสุก เกษตรและอุตสาหกรรมก้าวไกล ท่องเที่ยวสุขใจ ธำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน”

กรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ	๑.๑ การก่อสร้าง บำรุงรักษา ถนน สะพาน และระบบสาธารณูปโภค ๑.๒ การก่อสร้าง ดูแล บำรุงรักษาแหล่งน้ำ ๑.๓ การจัดระบบผังเมืองให้สอดคล้อง รองรับกับการขยายตัวของเมืองหลวงและสนามบินสุวรรณภูมิ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๒.๑ การจัดระเบียบชุมชนและสังคม ๒.๒ การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๒.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	๓.๑ การส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 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
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยวและการขนส่ง	๕.๑ การส่งเสริมการวางแผนและพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน ๕.๒ การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการขนส่ง ๕.๓ การส่งเสริมและพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ๕.๔ การส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตร

	๕.๕ การส่งเสริมและพัฒนาด้านอุตสาหกรรม
๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี	๖.๑ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ๖.๒ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน ๖.๓ การปรับปรุงระบบทะเบียนและเอกสาร ๖.๔ การปรับปรุงและพัฒนารายได้ ๖.๕ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ๖.๖ การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน ๖.๗ การก่อสร้าง/การปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน และการบำรุงรักษา/จัดหา วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ๖.๘ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางคา</u>

<u>วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา</u>

" องค์กรเข้มแข็ง การคมนาคมสะดวก แหล่งน้ำเพียงพอ อาชีพมั่นคง
พัฒนาคุณภาพชีวิต บำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม "

<u>พันธกิจในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางคา</u>

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและรองรับความเจริญเติบโตในอนาคต

๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

๓. พัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม

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

<u>**ภารกิจหลัก**</u>

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖. ด้านการส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

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

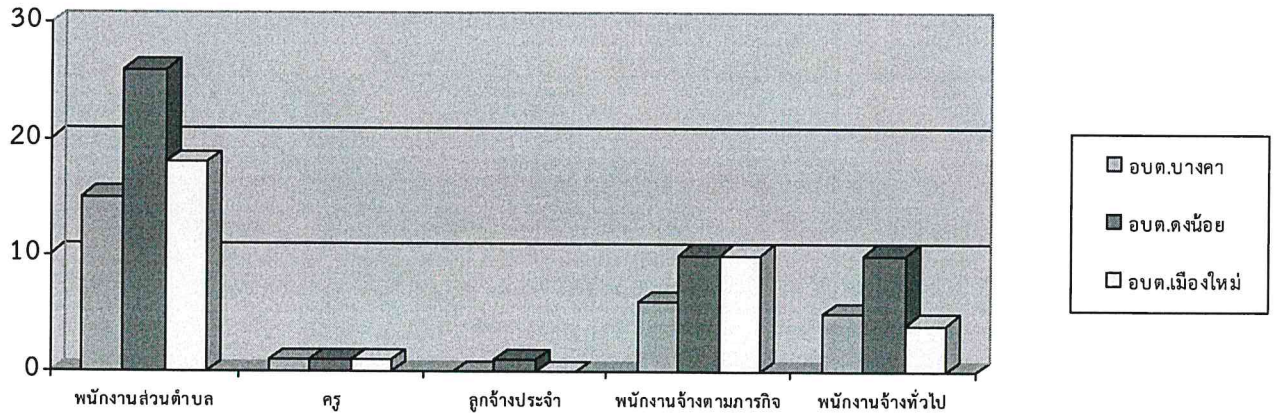
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑) สำนักปลัด ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ ๖) กองส่งเสริมการเกษตร ๗) หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบางคามีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในองค์การบริหารส่วนตำบลบางคา และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

ที่	อปท.	พนักงานส่วนตำบล	ประเภท				รวมทั้งสิ้น	หมายเหตุ
			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป		
๑	**อบต.บางคา**	**๑๕**	**๑**	-	**๗**	**๕**	**๒๘**	
๒	อบต.ดงน้อย	๒๖	๑	๑	๑๐	๑๐	๔๗	
๓	อบต.เมืองใหม่	๑๘	๑	-	๑๑	๔	๓๔	

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักปลัด อบต.</u> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	<u>๑. สำนักปลัด อบต.</u> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
<u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	<u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
<u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	<u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๕ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๖ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <u>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๕ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๕ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๖ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <u>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๕ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๖. กองส่งเสริมการเกษตร</u> ๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๖.๒ งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ ๖.๓ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้ที่รับมอบหมาย <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ➢ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ➢ งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ➢ งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ➢ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน ➢ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ➢ งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด ➢ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ➢ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ➢ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ➢ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	<u>๖. กองส่งเสริมการเกษตร</u> ๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๖.๒ งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ ๖.๓ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้ที่รับมอบหมาย <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ➢ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ➢ งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ➢ งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ➢ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน ➢ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ➢ งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด ➢ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ➢ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ➢ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ➢ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและ ➢ งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการกำหนดโครงการส่วนราชการภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามข้อ ๘.๑ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา ได้นำมาวิเคราะห์ความต้องการใช้อัตรากำลังว่ามีความต้องการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเท่าใด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในระดับใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักงานปลัด อบต.									
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง									
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผช.นายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นายช่างโยธา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.บางคา									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			๑	๑	๑	+๑	-	-	เงินอุดหนุน (การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว)
ครู	คศ.๑/คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม									
ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองส่งเสริมการเกษตร									
ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานเครื่องสูบน้ำ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม		**๒๘**	**๒๙**	**๒๙**	**๒๙**	**+๑**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๓๙,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐	๔๔,๙๓๐
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๓๖,๓๑๐
หน่วยตรวจสอบภายใน																		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง/กสถ.
สำนักปลัด อบต.																		
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๑,๒๔๐
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๑๖,๒๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๑๓,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๕๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๑๗,๗๕๐
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๓,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๙๒๐	๑๗๖,๗๖๐	๑๘๓,๘๔๐	๑๓,๖๑๐
พนักงานจ้างทั่วไป																		
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองคลัง																		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๔๒,๘๙๐
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง/กสถ.
เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๒๔,๒๗๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๙๘,๒๒๘		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๖,๒๖๘	๒๑๔,๕๔๘	๒๒๓,๑๘๘	๑๖,๕๑๙

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง																		
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง/กสถ.
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง/กสถ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๗๖,๕๓๒		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๖๑๒	๑๙๑,๐๕๒	๑๙๘,๗๓๒	๑๔,๗๑๑
ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๓๖,๘๖๐
นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.บางคา																		
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-			๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว)
ครู	คศ.๑/คศ.๒	๑	-			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	๘๖,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓,๔๘๐	๓,๖๐๐	๓,๘๔๐	๘๙,๖๔๐	๙๓,๒๔๐	๙๗,๐๘๐	๑๖,๕๘๐
(ค่าจ้าง ๑๖,๕๘๐- ๙,๔๐๐ = ๗,๑๘๐ (งบอบต.)																		
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม																		
ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง/กสถ.
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ว่างเดิม

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองส่งเสริมการเกษตร																		
ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร(นักบริหารงานเกษตร)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง/กสถ.
พนักงานจ้างทั่วไป																		
คนงานเครื่องสูบน้ำ		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
รวม		**๒๙**	**๑๘**	**๗,๒๗๓,๒๖๐**	**๔๖๒,๐๐๐**	**๒๙**	**๒๙**	**๒๙**	**+๑**	**-**	**-**	**๒๔๓,๓๙๔**	**๒๔๔,๙๕๖**	**๒๔๗,๙๕๘**	**๗,๙๗๓,๕๒๐**	**๘,๒๑๓,๓๔๐**	**๘,๔๕๖,๑๖๐**	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๑๙๖,๐๒๘	๑,๒๓๒,๐๐๑	๑,๒๖๘,๔๒๔	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๙,๑๖๙,๕๔๘	๙,๔๔๕,๓๔๑	๙,๗๒๔,๕๘๔	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๕,๗๒๕,๐๐๐	๒๗,๐๑๑,๒๕๐	๒๘,๓๖๑,๘๑๓	
คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๕.๖๔	๓๔.๙๗	๓๔.๒๙	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๒๔,๕๐๐,๐๐๐ บาท

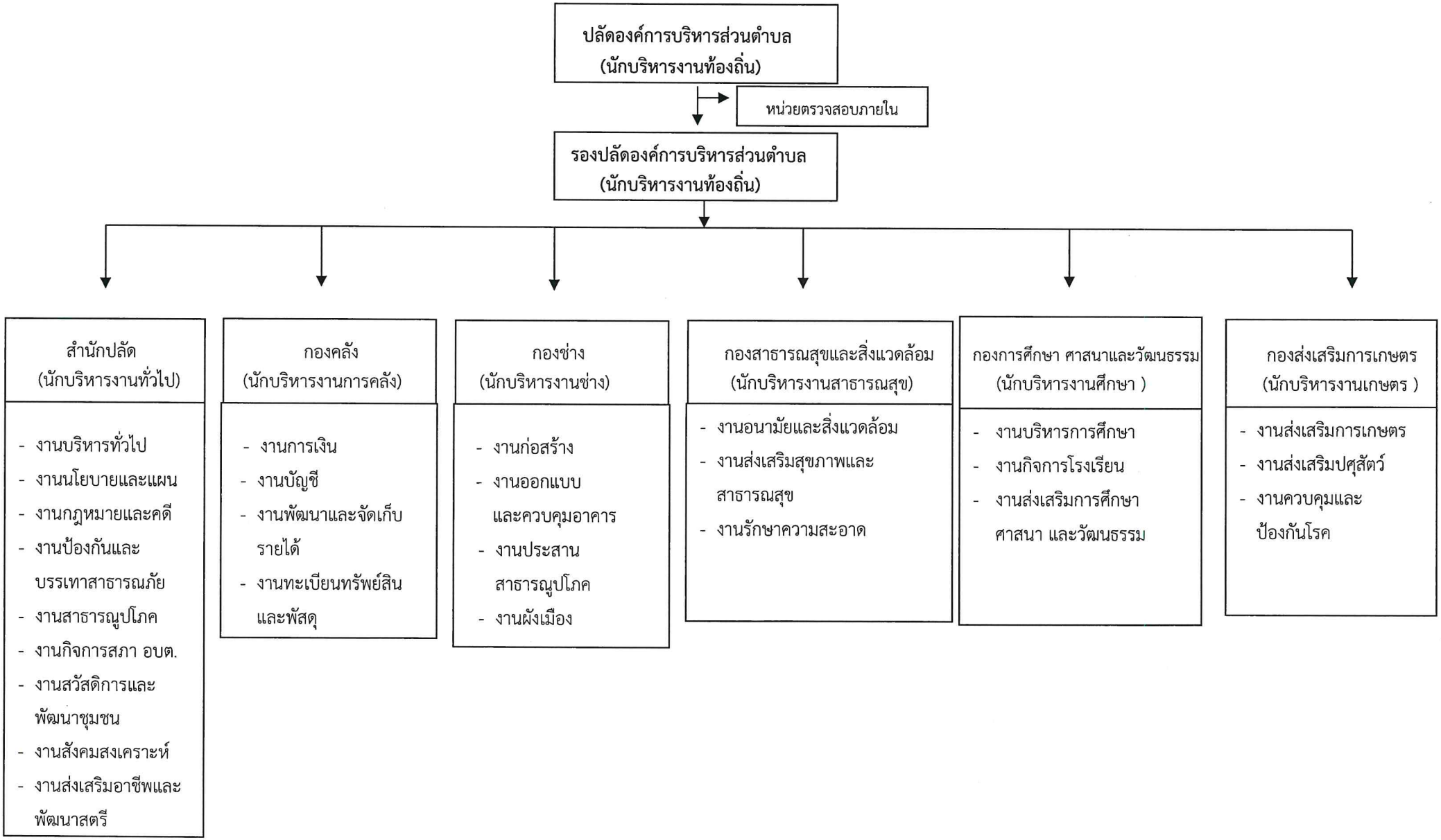
ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖) เป็นเงิน ๒๕,๗๒๕,๐๐๐ บาท

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗) เป็นเงิน ๒๗,๐๑๑,๒๕๐ บาท

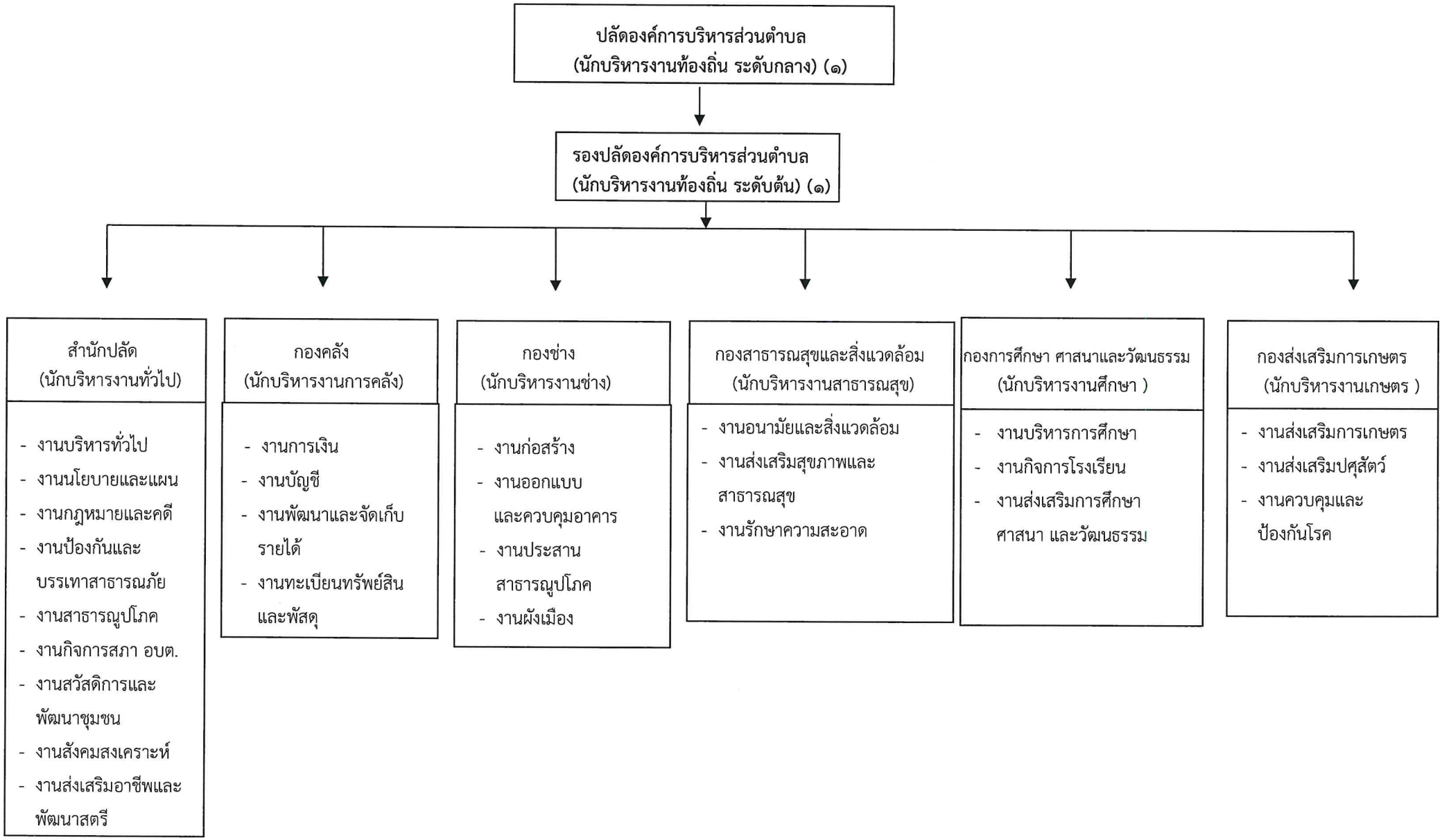
ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘) เป็นเงิน ๒๘,๓๖๑,๘๑๓ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

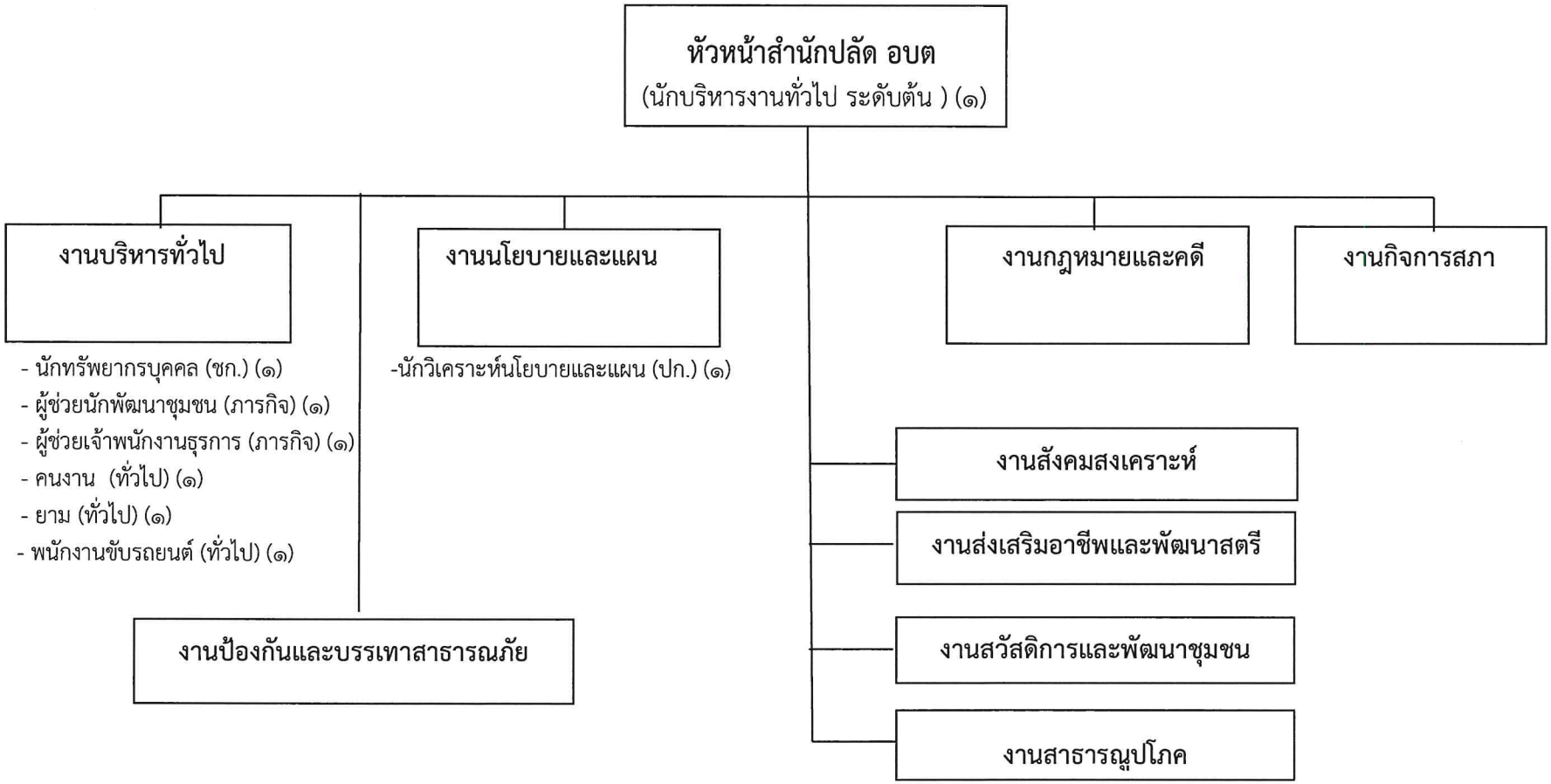
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางคา



โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางคา

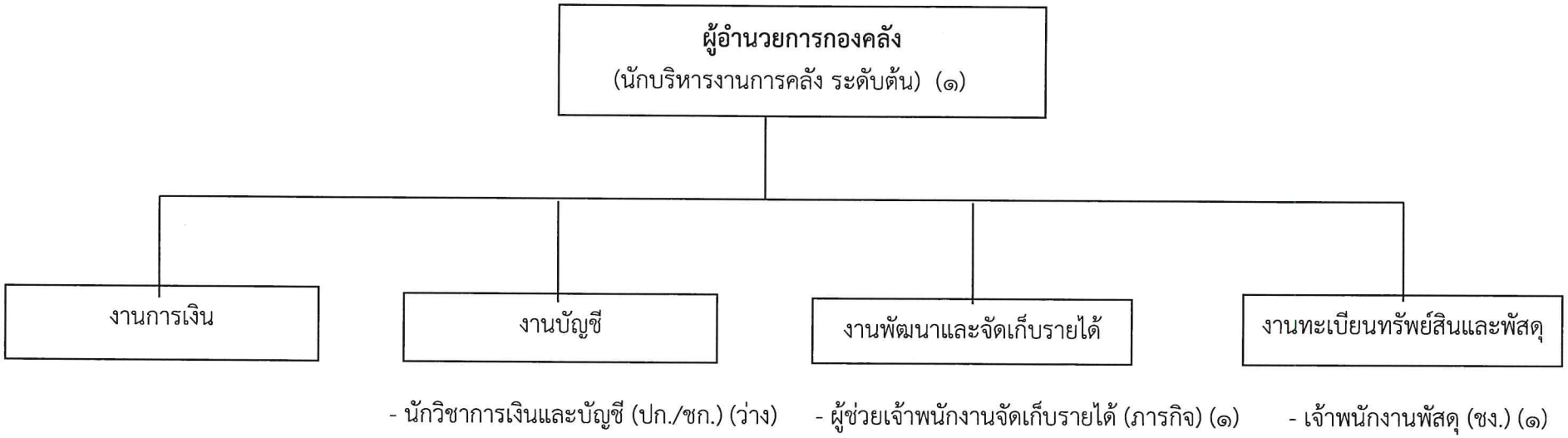


โครงสร้างของสำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา



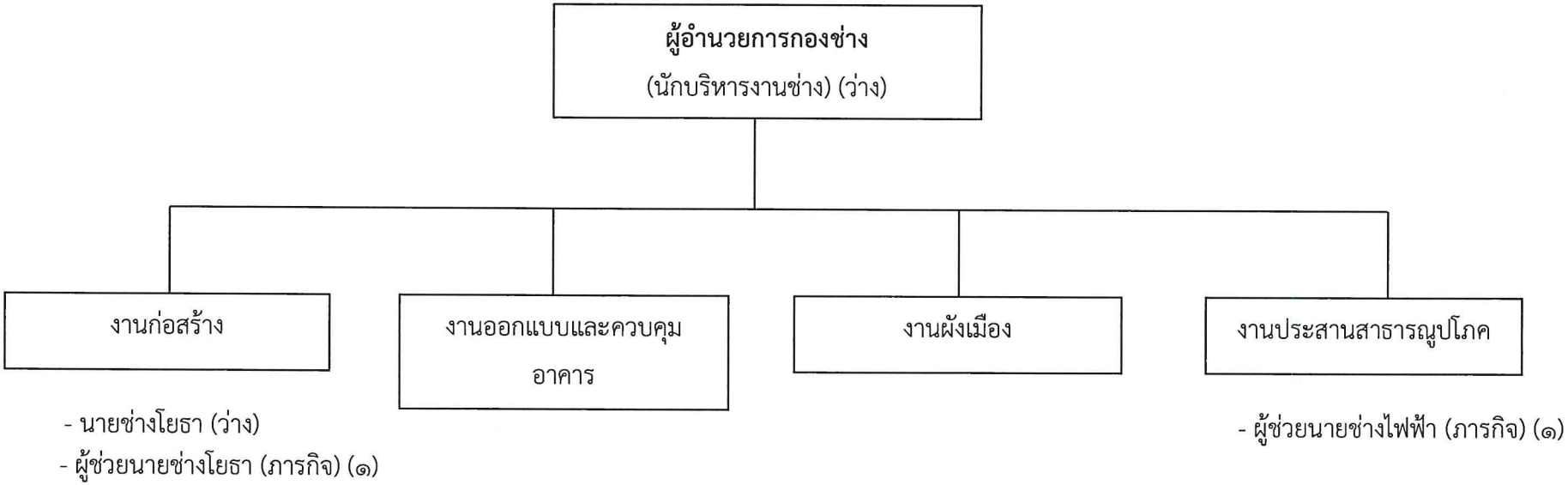
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๑	๒	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๒	๔	๑๑
มีคนครอง	๐	๑	๒	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๒	๔	๑๑
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

โครงสร้างกองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา



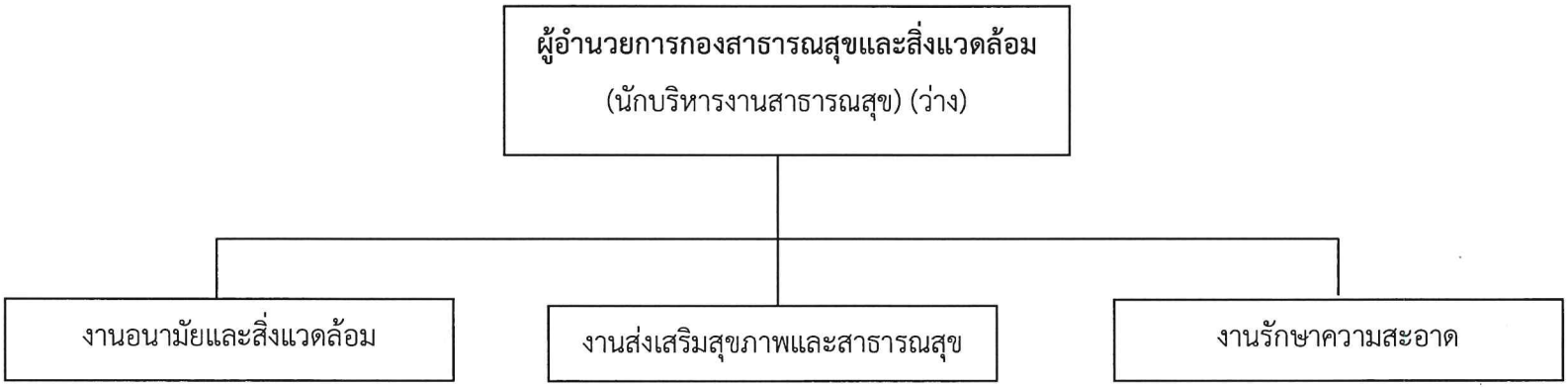
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๑	๐	๔
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑

โครงสร้างกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๐	๔
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๒
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๒

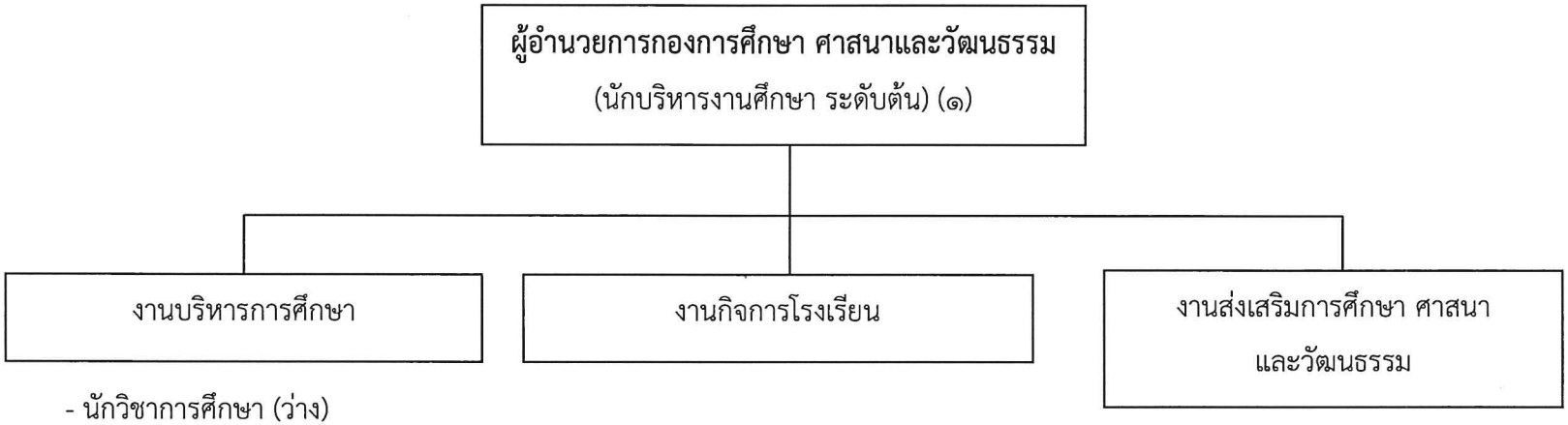
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา



- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (ว่าง)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๒
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๒

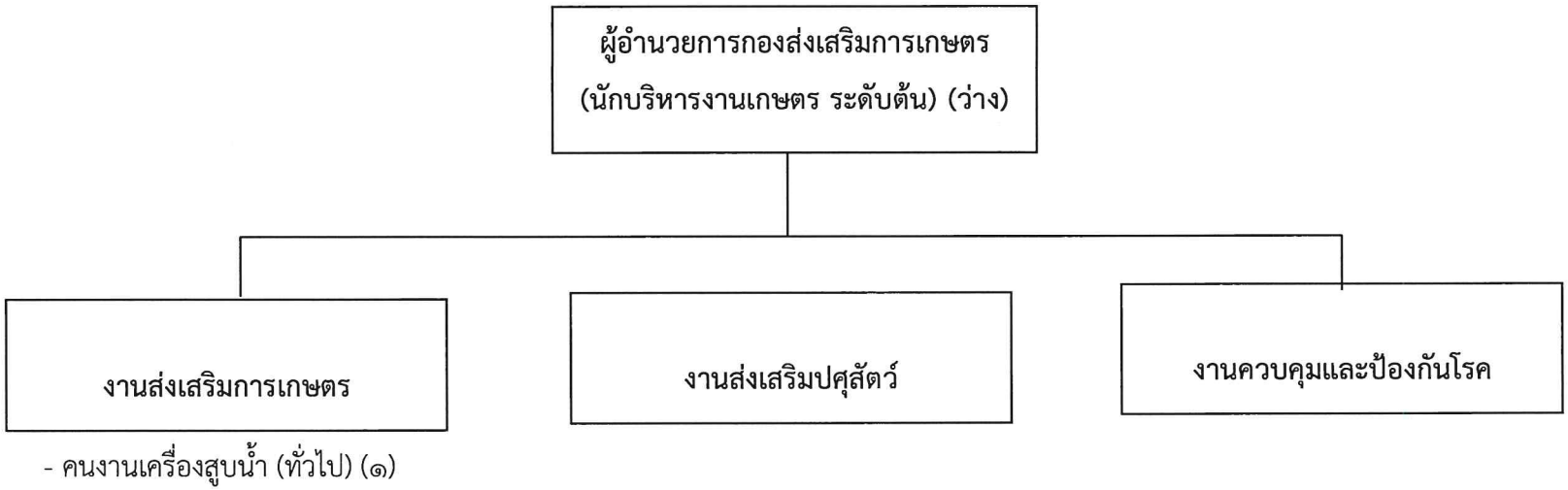
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา



- นักวิชาการศึกษา (ว่าง)
- ครู (ค.ศ.๑/๒) (ว่าง)
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ภารกิจ) (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ครูผู้สอน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	ค.ศ.๒				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๔
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร
องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา



- คนงานเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป) (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๒
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑

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)	กลาง	๐๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๙,๑๖๐ (๔๔,๙๓๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗๐๐๐ X ๑๒)	๗๐๗,๖๐
๒	นางทัศนา อู่ไพบูลย์สิน	ร.ม.	๐๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๒๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๓	ว่าง	-	๐๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๐๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม)
สำนักปลัด อบต.												
๔	นายชาญกิตติ์ อู่ไพบูลย์สิน	ร.ม.	๐๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๔๗,๒๐
๕	นางสาวจุฑามาศ กล้าณรงค์	ร.ม.	๐๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑๒๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๖	นายพชรธิป พชรชัยกรกุล	ร.บ.	๐๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๐๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗	นายกันตพงษ์ ใหม่มา	รป.บ	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๓,๐๐๐ (๑๗,๗๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๓,๐๐๐
๘	นางสาวอัมพวัน ทิพนันท์	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๓,๓๒๐ (๑๓,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๓,๓๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๙	นางสาวชมพูนุช นาคสุข	ม.๖	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นายชำนาญ มากสุข	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นายโกศล ใหม่มา	ม.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายสุวิทย์ แม้นสี	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๑๓	นางชนก ยิ่งเจริญ	บธ.ม.	๐๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕๖,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๙๘,๘๐
๑๔	ว่าง	-	๐๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๐๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม)
๑๕	นางสาวพัทธนันท์ พิภัชพงศ์ธนกร	ทล.บ.	๐๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๐๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๖	นางจรัสศรี วิเชียรศิลป์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๙๘,๒๒๘ (๑๖,๕๑๙ x ๑๒)	-	-	๑๙๘,๒๒๘

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง												
๑๗	ว่าง		๐๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๑๘	ว่าง		๐๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๐๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๙	นายอนุวัฒน์ ศรีทอง	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๖,๕๓๒ (๑๔,๗๑๑ x ๑๒)	-	-	๑๗๖,๕๓๒
๒๐	นายนัทธพงศ์ ธัญญาวุฒิ	สถ.บ.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๒๑	นางสาวสุพรัตน์ สารสม	ศษ.ม.	๐๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๐๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๔๗๘,๕๖๐ (๓๖,๓๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๗๘,๕๖๐
๒๒	ว่าง		๐๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๐๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	(ว่างเดิม)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.บางคา												
๒๓				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
๒๔	ว่าง		๐๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๑	ครู	คศ.๑/๒	๐๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๑	ครู	คศ.๑/๒	๓๔๒,๓๖๐	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๕	นางสาวรัศมี ยิ่งเจริญ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๙๘,๙๖๐ (๑๖,๕๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๘,๙๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
<u>กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม</u>												
๒๖			๐๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๐๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๒๗				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)			(ว่างเดิม)
<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>												
๒๘			๐๗-๓-๑๔-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร	ต้น	๐๗-๓-๑๔-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๙	ว่าง		-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางคากำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ 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 ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำภาพกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้าติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

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

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เช่นการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาขนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

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

****

ภาคผนวก

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางคา
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบางคาได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทราได้มีมติเห็นชอบแล้ว ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

นาวาอากาศโท
(เสวก ขวัญพงษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางคา

สำเนาคู่ฉบับ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางคา
ที่ ๑๗๓ /๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา ประกอบด้วย

๑. นายก อบต.บางคา	ประธานกรรมการ
๒. ปลัด อบต.บางคา	กรรมการ
๓. รองปลัด อบต.บางคา	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

นาวาอากาศโท
(เสวก ขวัญพงษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางคา

.....ปลัด อบต.
.....หัวหน้าหน่วยงาน
.....เจ้าหน้าที่

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันศุกร์ที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบางคา

รายชื่อผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นาวาอากาศโท เสวก ขวัญพงษ์	ประธานกรรมการ	.....	
๒	นางจุฑามาศ จิตนะวัฒน์	กรรมการ	.....	
๓	นางทัศนา อู่ไพบูลย์สิน	กรรมการ	.....	
๔	นางชนก ยิ่งเจริญ	กรรมการ	.....	
๕	นางสาวสุพรัตน์ สารสม	กรรมการ	.....	
๖	นายชาญกิตติ์ อู่ไพบูลย์สิน	กรรมการและเลขานุการ	.....	
๗	นางสาวจุฑามาศ กล้าณรงค์	ผู้ช่วยเลขานุการ	.....	

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นาวาอากาศโทเสวก ขวัญพงษ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางคา ในฐานะประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมไปตามระเบียบวาระดังนี้.-

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางคา ได้มีคำสั่ง ที่ ๑๗๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ประกอบด้วย

๑. นายก อบต.บางคา	ประธานกรรมการ
๒. ปลัด อบต.บางคา	กรรมการ
๓. รองปลัด อบต.บางคา	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางคา โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี จึงขอแจ้งให้ที่ประชุมรับทราบ

มติที่ประชุม **- รับทราบ**

<u>ระเบียบวาระที่ ๒</u> เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

มติที่ประชุม **- รับรอง –**

<u>ระเบียบวาระที่ ๓</u> เรื่องเพื่อพิจารณา

- การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

<u>ประธานฯ</u> เชิญเลขานุการนำเสนอ

<u>นายชาญกิตติ์ อู่ไพบูลย์สิน</u> ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล <u>โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล</u> เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

จากเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางคาจึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ขอให้แต่ละสำนัก/กอง นำเสนอกรอบอัตรากำลังและการวางแผนที่จะใช้อัตรากำลังด้วยครับ

<u>นายชาญกิตติ์ อู่ไพบูลย์สิน</u> สำนักปลัด ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงาน ๓ คน ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และนักทรัพยากรบุคคล มีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ตำแหน่งผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน และตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ / มีพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง พนักงานจดมาตรวัดน้ำ คนงาน ยาม และพนักงานขับรถยนต์ มีปริมาณคนและปริมาณงานเหมาะสม

<u>นางชนก ยิ่งเจริญ</u> กองคลัง ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงาน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง และเจ้าพนักงานพัสดุ มีตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ว่าง ๑ อัตรา (ขอใช้บัญชี) มีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปริมาณคนและปริมาณงานเหมาะสม

<u>นางจุฑามาศ จิตนะวัฒน์</u> กองช่าง ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลว่าง ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง และนายช่างโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลบางคาได้ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น(กสถ.)เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน /มีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้าและตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา /หน่วยตรวจสอบภายใน มีตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ว่าง ๑ อัตรา (ขอใช้บัญชี)

<u>นางสาวสุพรัตน์ สารสม</u> กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงาน ๑ คน ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา) มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ว่างไม่มีคนครอง ๑ ตำแหน่ง /มีพนักงานครู ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง ครูคศ.๑/๒ ว่างไม่มีคนครอง ๑ ตำแหน่ง (ประกาศรับโอน) /มีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) / ปริมาณคนและปริมาณงานเหมาะสม

<u>นางทัศนา อู่ไพบูลย์สิน</u> กองส่งเสริมการเกษตร มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร) ว่าง ๑ ตำแหน่ง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) ว่าง ๑ ตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลบางคาได้ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น(กสถ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน

<u>นายชาญกิตติ์ อู่ไพบูลย์สิน</u> จากการกำหนดโครงการส่วนราชการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ฉบับลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แล้ว สามารถวิเคราะห์ความต้องการใช้อัตรากำลังว่ามีความต้องการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเท่าใด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในระดับใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักงานปลัด อบต.									
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง									
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผช.นายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นายช่างโยธา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.บางคา									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			๑	๑	๑	+๑	-	-	เงินอุดหนุน (การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว)
ครู	คศ.๑/คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม									
ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองส่งเสริมการเกษตร									
ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานเครื่องสูบน้ำ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม		๒๘	๒๙	๒๙	๒๙	+๑	-	-	

ประธาน ไม่ทราบว่ากรรมการท่านใด มีข้อสงสัย สอบถามในประเด็นใดบ้างหรือไม่

- ไม่มี

กระผมขอมติที่ประชุม เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ด้วยครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบ ด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ ๕ เสียง และจะได้นำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ส่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทราพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี –

ประธานกล่าวปิดประชุม
เลิกประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดบันทึกการประชุม
(นางสาวจุฑามาศ กล้าณรงค์)
ผู้ช่วยเลขานุการ