



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแคให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแค ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค ผู้อำนวยการกองเป็นกรรมการ และหัวหน้าสำนักปลัดเป็นกรรมการและเลขานุการ ได้ประชุมพิจารณาและจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแค ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลบางแค เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแค บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสมุทรสงครามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแค โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค



ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชนนอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบ



ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิง การวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น และส่วนราชการอื่นก็กำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแคมีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่สำคัญ ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมสำหรับสัญจรและขนส่งผลผลิตทางการเกษตรยังอำนวยความสะดวกได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการ จากแต่เดิมประชาชนจะขนส่งและสัญจรโดยใช้เส้นทางน้ำเป็นหลัก แต่ในปัจจุบันมีการใช้รถยนต์ในการสัญจรและขนส่งผลผลิตทางการเกษตร มีการถมลำประโดง เนื่องจากต้องการใช้เป็นเส้นทางในการสัญจรทางบกเพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางแคได้จัดสรรงบประมาณและขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อก่อสร้างถนนผิวจราจรหินคลุกและปรับปรุงสภาพถนนเดิมเป็นผิวจราจรแอสฟัลติก แต่เนื่องจากงบประมาณที่มีอย่างจำกัด ความต้องการปริมาณผลผลิตทางการเกษตรที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับความเจริญของสังคมในพื้นที่ตำบลบางแคเพิ่มขึ้น ทำให้ความต้องการในการปรับปรุงถนนจากถนนผิวจราจรหินคลุกเป็นถนนผิวจราจรแอสฟัลติก และขยายเส้นทางให้มีการเชื่อมโยงกันมากขึ้นพร้อมไฟฟ้าแสงสว่าง ทำให้ต้องมีการวางแผนในการดำเนินการให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

๑.๒ ปัญหาถนนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค คับแคบและชำรุดเสียหาย เนื่องจากถนนโดยทั่วไปในสภาพคับแคบ บางแห่งมีถนนไม่ได้มาตรฐาน ไม่สามารถขยายผิวจราจรเพิ่มขึ้นได้ เนื่องจากสองข้างทางเป็นพื้นที่ที่ประชาชนใช้ทำสวนและปลูกบ้านพักอาศัย ถนนบางสายใช้งานมานานมีสภาพชำรุดทรุดโทรม จำเป็นต้องปรับปรุงซ่อมแซมเพื่อให้การจราจรเป็นไปอย่างสะดวก

๑.๓ ปัญหาการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้แสงสว่างยังไม่ทั่วถึง ตามถนนสายรองตามซอยต่าง ๆ ยังมีไม่เพียงพอและไฟฟ้าสาธารณะบางจุดดวงโคมยังไม่ได้มาตรฐาน ทำให้แสงสว่างในเวลากลางคืนมีไม่เพียงพอ จำเป็นต้องปรับปรุงทั้งนี้เพื่อเพิ่มความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนและให้ความสะดวกแก่ผู้สัญจรไปมาช่วงเวลากลางคืน

๑.๔ ปัญหาการจราจรและอุบัติเหตุ เนื่องจากในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางแคมีถนนทางหลวงชนบทสายสาธุ-บางยี่รงค์ ซึ่งเป็นถนนสายหลักสำหรับสัญจรของประชาชนและนักท่องเที่ยวที่สัญจรและเดินทางไปแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ เช่น ตลาดน้ำอัมพวา ค่ายบางกุ้ง วัดบางแคน้อย ฯลฯ ประกอบกับมีจุดตัดจุดแยกในพื้นที่สำคัญประกอบด้วย แยกบางแคซอย ๑, หน้าวัดบางแคกลาง, สี่แยกวัดปรก, แยกบางแคซอย ๔, แยกบางแคซอย ๑๐, และปากทางวัดสาธุชนาราม มักจะเกิดอุบัติเหตุโดยเฉพาะในช่วงวันหยุดและช่วงเทศกาลด้วยมีการจราจรของนักท่องเที่ยวที่เพิ่มมากขึ้น

๑.๕ ปัญหาระบบผลิตน้ำประปาได้ไม่เพียงพอต่อการอุปโภค - บริโภค อันเนื่องมาจากปัญหาน้ำทะเลหนุนสูงทำให้น้ำดิบในการใช้ผลิตน้ำประปามีรสเค็ม และเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอและรองรับภารกิจที่ต้องดำเนินการในส่วนของการจดมาตรวัดน้ำทำให้เกิดความผิดพลาด ล่าช้า ก่อให้เกิดความเดือดร้อนกับประชาชนผู้ใช้น้ำในการจ่ายค่าน้ำเกินจริง หรือเลขมาตรไม่ถูกต้อง

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงเส้นทางคมนาคมเดิม ก่อสร้างเส้นทางคมนาคมใหม่ให้ครอบคลุมเชื่อมโยง อย่างเป็นระบบ

๒. ปรับปรุง ซ่อมแซมและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ



๓. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าแสงสว่าง ให้ครอบคลุมพื้นที่
๔. ปรับปรุง ซ่อมแซมและพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านเพื่อรองรับการใช้งานของประชาชน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาขาดอาชีพเสริมสำหรับประชาชน ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลบางแค มักจะประกอบอาชีพเกษตรกรรม หรือรับจ้าง มีรายได้น้อย และไม่มีรายได้อื่น ๆ เสริมอีก

๒.๒ ปัญหาระบบราคาสินค้าทางการเกษตร ไม่มีความแน่นอน และไม่สามารถควบคุมราคา และปริมาณของสินค้าภาคการเกษตรได้ และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรที่แน่นอน

๒.๓ ปัญหาการรวมกลุ่มของเกษตรกรในพื้นที่ ไม่มีความเข้มแข็ง รวมกลุ่มเฉพาะกิจ ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาระบบกลุ่ม ไม่มีกำลังต่อรองด้านราคาสินค้า ขาดการพัฒนา ส่งเสริมการผลิตภาคการเกษตร การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และขาดเงินทุนหมุนเวียน

๒.๔ ปัญหาการประกอบอาชีพด้านการเกษตรมีต้นทุนที่สูงขึ้น ทั้งด้านค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น และขาดแคลนแรงงานในด้านนี้ ค่าปุ๋ย ค่ายาฆ่าแมลง

๒.๕ ปัญหาการขาดที่ทำกิน เกษตรกรและประชาชนบางรายไม่มีที่ทำกินเป็นของตนเอง ต้องเช่าหรือรับจ้างในการประกอบอาชีพ ทำให้มีรายได้น้อย และเกิดการอพยพแรงงาน

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนสำหรับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๒. ส่งเสริม ให้ความรู้ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ และการรวมกลุ่มให้กับประชาชนและเกษตรกรในพื้นที่ตำบลบางแค
๓. ส่งเสริมให้ความรู้ และสนับสนุนการทำเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในการแปรรูปสินค้าเกษตร สร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มมูลค่าทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น
๕. ส่งเสริมการผลิตและใช้ปุ๋ยชีวภาพ เพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ปัจจุบันยาเสพติดได้แพร่ระบาดเข้ามาในพื้นที่ อบต.บางแค เป็นอย่างมาก ด้วยมีเส้นทางเชื่อมระหว่างตำบลจึงเป็นแหล่งพักและจุดรับส่งเพื่อลำเลียงยาเสพติดไปยังจุดต่าง ๆ จึงส่งผลกระทบต่ออาการลักษณะและการดำรงชีวิตของคนในพื้นที่มากยิ่งขึ้น

๓.๒ ปัญหาการป้องกันโรคติดต่อในเขต อบต.บางแค ยังไม่ทั่วถึงและได้ผลเท่าที่ควร โดยในเขตพื้นที่มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางแค ตั้งอยู่ในพื้นที่ และมีอาสาสมัครสาธารณสุข ร่วมปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข แต่เนื่องจากจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบในด้านนี้ยังมีอยู่น้อย จำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีจิตอาสา มีประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน ประชาชนกระจายตัวอยู่เป็นกลุ่มในแต่ละพื้นที่ทำให้การดูแลให้บริการประกอบกับมีการเคลื่อนย้ายของประชากรทำให้การแพร่ระบาดและการควบคุมโรคทำได้ยากยิ่งขึ้น เป็นไปไม่ทั่วถึง

๓.๓ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการเนื่องจากจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบในด้านนี้ยังมีอยู่น้อย จำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีจิตอาสา มีประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงาน อีกทั้งประชาชนอาศัยอยู่ในพื้นที่แบบกระจายตัวอยู่เป็นกลุ่มในแต่ละพื้นที่ทำให้การดูแล ให้ความรู้ได้ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาเรื่องเงินกู้ยืมในระบบ ในพื้นที่ตำบลบางแค ด้วยประชาชนในเขตตำบลบางแค มีการกู้ยืมเงินนอกระบบ ทำให้เกิดปัญหาค่าใช้จ่ายไม่พอกับการดำรงชีพ



ความต้องการด้านสังคม

๑. สนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อเป็นกำลังสำคัญของชุมชนและของชาติต่อไป

๒. สนับสนุนงบประมาณโครงการอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) สำหรับเด็กนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค และโรงเรียนในสังกัด สพฐ.

๓. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด แก่เด็ก เยาวชน ประชาชนในพื้นที่ตำบลบางแค

๔. สนับสนุน ส่งเสริม จัดหาอุปกรณ์กีฬาและสถานที่ ให้แก่เด็กและเยาวชนเพื่อส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน หมู่บ้าน

๕. ส่งเสริม ให้ความรู้ ความเข้าใจในการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัว มีจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อสังคม รู้จักบทบาทและหน้าที่ตนเอง เพื่อเป็นพลังในการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติต่อไป

๖. ดำเนินงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. ส่งเสริมการให้ความรู้ การป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของ โรคติดต่อและโรคเอดส์

๘. ฝึกอบรมให้ความรู้ ในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค มีงบประมาณในการบริหารที่จำกัด จึงต้องมีการบริหารจัดการอย่างประหยัดในการจัดหาอุปกรณ์ และการสรรหาบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ยังไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ครบทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่กำหนด

๔.๓ พนักงานลูกจ้างและลูกจ้างประจำ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการพิจารณาเสนออนุมัติ เห็นชอบซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร

๔.๒ พัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแค

๔.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาและการบริหารงานของท้องถิ่น

๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑ ปัญหาการส่งเสริมความรู้ ศักยภาพของครูผู้สอนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยสำหรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายด้านการศึกษา



๕.๒ ปัญหาการส่งเสริมองค์ความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น การขาดแคลนบุคลากรที่จะสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และขาดสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดแสดง ให้ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับคนรุ่นหลัง

ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีพื้นบ้าน เพื่อเป็นการรักษาวัฒนธรรมไว้ให้สืบทอดยาวนาน

๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยให้เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ปัญหาการถมลำประโดง และรुकูล้ำลำประโดง ลำคลองสาธารณะ ในพื้นที่ทำให้ระบบนิเวศน์ได้รับผลกระทบ การระบายน้ำไม่คล่องตัว และยังก่อให้เกิดปัญหาลำคลอง ลำประโดงตื้นเขิน

๖.๒ ปัญหาวัชพืชและผักตบชวาในลำคลอง ลำประโดงสาธารณะ ด้วยพื้นที่ตำบลบางแคได้รับผลกระทบจากปัญหาวัชพืชและผักตบชวา จากพื้นที่ข้างเคียง ทำให้ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการ อีกทั้งยังทำให้เกิดขวางเส้นทางการสัญจรทางน้ำของประชาชนในพื้นที่

๖.๓ ประชาชนในพื้นที่ที่ยังไม่มีบ่อดักไขมันตามบ้านเรือน และผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องยังไม่มีระบบบำบัดที่ถูกสุขลักษณะทำให้ยังมีการทิ้งน้ำเสียลงในลำคลองสาธารณะ

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ส่งเสริม สนับสนุน ฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๒ กำจัดวัชพืชในแม่น้ำลำคลอง คูคลองและลำประโดงธรรมชาติ

๖.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดการขยะที่ต้นทางเพื่อลดปริมาณขยะมูลฝอยในชุมชน เพื่อสุขอนามัยและสุขภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

จากการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแค ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

“ การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง สืบสานวัฒนธรรมไทย สิ่งแวดล้อมปราศจากมลพิษ มีสำนึกทางการเมือง ทุกชีวิตปลอดภัยก้าวไปสู่อาเซียน ”

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและการส่งเสริมเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี



เป้าประสงค์

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง และสาธารณูปโภคต่างๆ ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่

๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี การสาธารณสุข การศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม

๓. ชุมชนมีความปลอดภัย ปราศจากยาเสพติด ประชาชนมีความรักและสามัคคีกัน

๔. ส่งเสริมพัฒนาการเกษตรกรรม พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕. มีการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์

๖. การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ได้รับการเทิดทูนและปกป้องให้คงอยู่ตลอดไป

๗. การบริหารจัดการหน่วยงานและบุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายใต้หลักธรรมาภิบาล และมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานและการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแค

๒. จำนวนเส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐานเพิ่มขึ้น

๓. จำนวนเส้นทางที่มีไฟฟ้าสาธารณะใช้ส่องสว่างเพิ่มขึ้น

๔. จำนวนครัวเรือนที่ได้รับการระบบสาธารณสุขปลอดภัยและการเกษตรเพิ่มขึ้น

๕. การระบาดของโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อในพื้นที่ลดลง

๖. มีการจัดโครงการด้านการสาธารณสุขการศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. สถิติอาชญากรรมและปัญหายาเสพติดในพื้นที่ลดลง และประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๘. มีการจัดกิจกรรม/โครงการด้านเกษตรกรรมและพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๙. รายได้เฉลี่ยต่อปีของประชาชนเพิ่มขึ้น

๑๐. ปัญหาการร้องเรียนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมลดลง

๑๑. ปริมาณขยะตกค้างในพื้นที่ลดลง

๑๒. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๓. มีการจัดกิจกรรม/โครงการด้านการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและสถาบันสำคัญทุกปี

๑๔. จำนวนของประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำร่วมแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแค นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแค ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้ การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยัง จัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค ใช้หลักการ วิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่สำคัญ ได้กำหนดไว้เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกัน ตลอดจนก่อให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ มีความรักใคร่ในถิ่นฐานบ้านเกิด ๒. บุคลากรมีความทุ่มเทตั้งใจทำงาน ๓. บุคลากรในองค์กรการศึกษาเฉลี่ยอยู่ในระดับปริญญาตรี ๔. บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่มีความใกล้ชิดกับประชาชน มีความเข้าใจในหน่วยงาน เข้าถึง พื้นที่ชุมชน ๕. บุคลากรในองค์กรมีความรักความสามัคคีภายในองค์กร และมีความซื่อสัตย์สุจริต ๖. สถานที่ทำงานมีความเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานทั้งด้านความสะดวก ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก	๑. บุคลากรที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง ๒. บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ๓. ขาดบุคลากรในสายอำนาจงานที่จะมาควบคุมกำกับดูแลของแต่ละกอง/สำนัก ๔. งบประมาณในการจ้างงานบุคลากรมีจำกัด บุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๕. บุคลากรส่วนใหญ่รับผิดชอบงานหลายหน้าที่ หลายงานอาจก่อให้เกิดความบกพร่องในการสอบทานงาน ความรอบคอบได้ ๖. ขาดบุคลากรที่จะมาบรรจุแต่งตั้งตามตำแหน่งที่ว่าง ๗. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอและต้องมีการปรับปรุงให้ทันสมัย
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ในตำบลมีสภาพพื้นที่ที่เป็นเอกลักษณ์ทางด้านคูคลอง ที่อุดมสมบูรณ์ ใกล้สถานที่ท่องเที่ยวสำคัญ สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวให้มีรายได้เพิ่มขึ้น และมีงบประมาณในการบริหารเพิ่มขึ้น ๒. พื้นที่อยู่เป็นกลุ่มชุมชน มีถนนสายหลักผ่านทั้งตำบล ทำให้สะดวกในการเดินทางสัญจร ๓. สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และประชาชนที่มาใช้บริการ ๔. ประชาชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่ อบต.จัดขึ้น	๑. ระบบไฟฟ้าดับบ่อยครั้ง และมีกระแสไฟตกทำให้การปฏิบัติงานไม่ราบรื่น และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อาจได้รับความเสียหาย ๒. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประชกรน้อย และมีงบประมาณมีจำกัดทำให้ไม่สามารถเพิ่มจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงานได้ครบทุกตำแหน่งที่ต้องการ ๓. ด้านอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานใช้งานมานาน ทำให้ต้องมีการซ่อมบำรุง และไม่สามารถสนองต่อความต้องการของบุคลากรที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี



การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. และได้ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (๖) การสาธารณสุขภิบาล การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๓) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) ให้มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๘) การผังเมือง
- (๙) การควบคุมอาคาร
- (๑๐) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



(๑๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๒) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การคุ้มครองดูแลรักษาที่สาธารณะ และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมกีฬา

ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ฯลฯ

**๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค วิเคราะห์แล้วพิจารณากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จำเป็นต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา แบ่งเป็น พนักงานส่วนตำบล ๑๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างภารกิจ ๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๕ อัตรา

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นฝ่ายต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและงานประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยการ -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. -งานระเบียบข้อบังคับการประชุม -งานการประชุมสภา -งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสวัสดิการสังคม	๑.สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและงานประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยการ -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. -งานระเบียบข้อบังคับการประชุม -งานการประชุมสภา -งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสวัสดิการสังคม	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none">-งานพัฒนาชุมชน-งานจัดระเบียบชุมชน-งานสังคมสงเคราะห์-งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี-งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน-งานพัฒนาสตรีและเยาวชน-งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี	<ul style="list-style-type: none">-งานพัฒนาชุมชน-งานจัดระเบียบชุมชน-งานสังคมสงเคราะห์-งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี-งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน-งานพัฒนาสตรีและเยาวชน-งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี	
<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none">-งานการเงิน-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน-งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none">-งานการบัญชี-งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน-งานงบการเงินและงบทดลอง-งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none">-งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า-งานพัฒนารายได้-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none">-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี-งานพัสดุ-งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุและครุภัณฑ์ <p>และยานพาหนะ</p>	<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none">-งานการเงิน-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน-งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none">-งานการบัญชี-งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน-งานงบการเงินและงบทดลอง-งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none">-งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า-งานพัฒนารายได้-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none">-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี-งานพัสดุ-งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุและครุภัณฑ์ <p>และยานพาหนะ</p>	
<p>๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none">-งานก่อสร้างและบูรณะถนน-งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ-งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none">-งานสำรวจข้อมูลและประเมินราคา-งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร-งานออกแบบและบริการข้อมูล	<p>๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none">-งานก่อสร้างและบูรณะถนน-งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ-งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none">-งานสำรวจข้อมูลและประเมินราคา-งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร-งานออกแบบและบริการข้อมูล	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๓.๓งานประสานสาธารณสุขปโภค -งานประสานสาธารณสุขและกิจการ ประปา -งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร -งานตกแต่งสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง	๓.๓งานประสานสาธารณสุขปโภค -งานประสานสาธารณสุขและกิจการ ประปา -งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร -งานตกแต่งสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม	
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานที่ ประกอบการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม -งานอาชีวอนามัย ๕.๒. งานบริการสาธารณสุข	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานที่ ประกอบการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม -งานอาชีวอนามัย ๕.๒. งานบริการสาธารณสุข	

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค ได้กำหนดโครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่โดยคงส่วนราชการไว้ ๕ ส่วนตาม โครงสร้างเดิม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางแคได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแค และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแค เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กค.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรากำลัง
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผอ.สธ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.ศษ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๘	๓๑	๓๑	๓๑	+๓	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	462,000	168,000	1	1	1	-	-	-	16,560	16,440	16,440	646,560	663,000	679,440	38,500
	สำนักปลัด อบต.																		
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	34,110
3	นิติกร	ปฏิบัติการ	1	1	185,040		1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	15,420
4	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	-	-		1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
	ลูกจ้างประจำ																		
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	258,000		1	1	1	-	-	-	8,760	9,000	8,760	266,760	275,760	284,520	21,500
	พนักงานจ้าง																		
6	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	232,800		1	1	1	-	-	-	9,360	9,720	10,080	242,160	251,880	261,960	19,400
7	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	-	180,000		1	1	1	-	-	-	-	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	ว่างเดิม
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	147,720		1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,720	159,960	166,440	12,310
9	พนักงานขับรถยนต์		1	1	127,080		1	1	1	-	-	-	5,160	5,400	5,520	132,240	137,640	143,160	10,590
10	แม่บ้าน		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	กองคลัง																		
11	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
12	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
13	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	280,440		1	1	1	-	-	-	10,800	11,040	11,160	291,240	302,280	313,440	23,370
14	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	1	1	138,120		1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	11,510
	พนักงานจ้าง																		
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	149,040		1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,040	161,280	167,760	12,420
	กองช่าง																		
16	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	329,760	42,000	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	384,720	398,160	411,480	27,480
17	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	302,280		1	1	1	-	-	-	11,160	10,920	11,160	313,440	324,360	335,520	25,190
18	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	-		1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง																		
19	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	-	138,000		1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
20	คนงานทั่วไป		3	3	324,000		3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	9,000x3
21	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
22	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
23	ครู	คศ.1	2	2	-		2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
24	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (21,170) (เงินอุดหนุน 15,000)		1	1	74,040		1	1	1	-	-	-	10,200	10,680	11,040	84,240	94,920	105,960	งบท้องถิ่นจ่าย



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
25	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (12,630) (เงินอุดหนุน 9,400)		1	1	38,760		1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	44,880	51,240	57,840	งบท้องถิ่นจ่าย
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
26	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
27	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	153,840	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,080	166,560	173,280	12,820
(4)	รวม		31	22	5,682,360	378,000	31	31	31	3	0	0	1,199,040	239,100	240,420	7,259,400	7,498,500	7,738,920	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,088,910	1,124,775	1,160,838	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															8,348,310	8,623,275	8,899,758	
(7)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															28.40	27.93	27.46	

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564

ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563

$$\text{งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน } 28,000,000\text{-บาท} = (28,000,000 \times 5\%) + 28,000,000 = \underline{29,400,000.00}$$

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2565

ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564

$$\text{งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 จำนวน } 29,400,000\text{-บาท} = (29,400,000 \times 5\%) + 29,400,000 = \underline{30,870,000.00}$$

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566

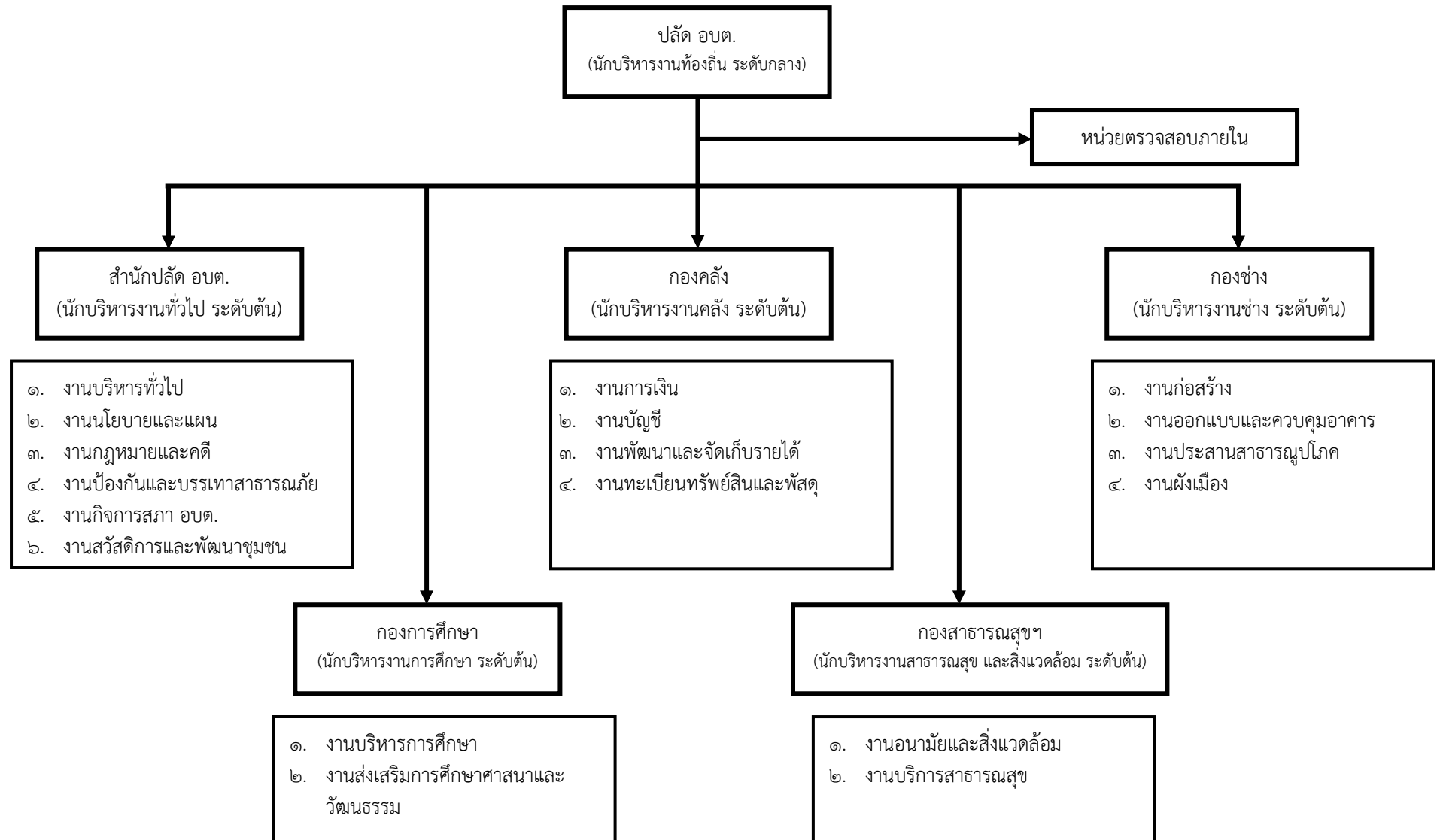
ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565

$$\text{งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 จำนวน } 30,870,000\text{-บาท} = (30,870,000 \times 5\%) + 30,870,000 = \underline{32,413,500.00}$$



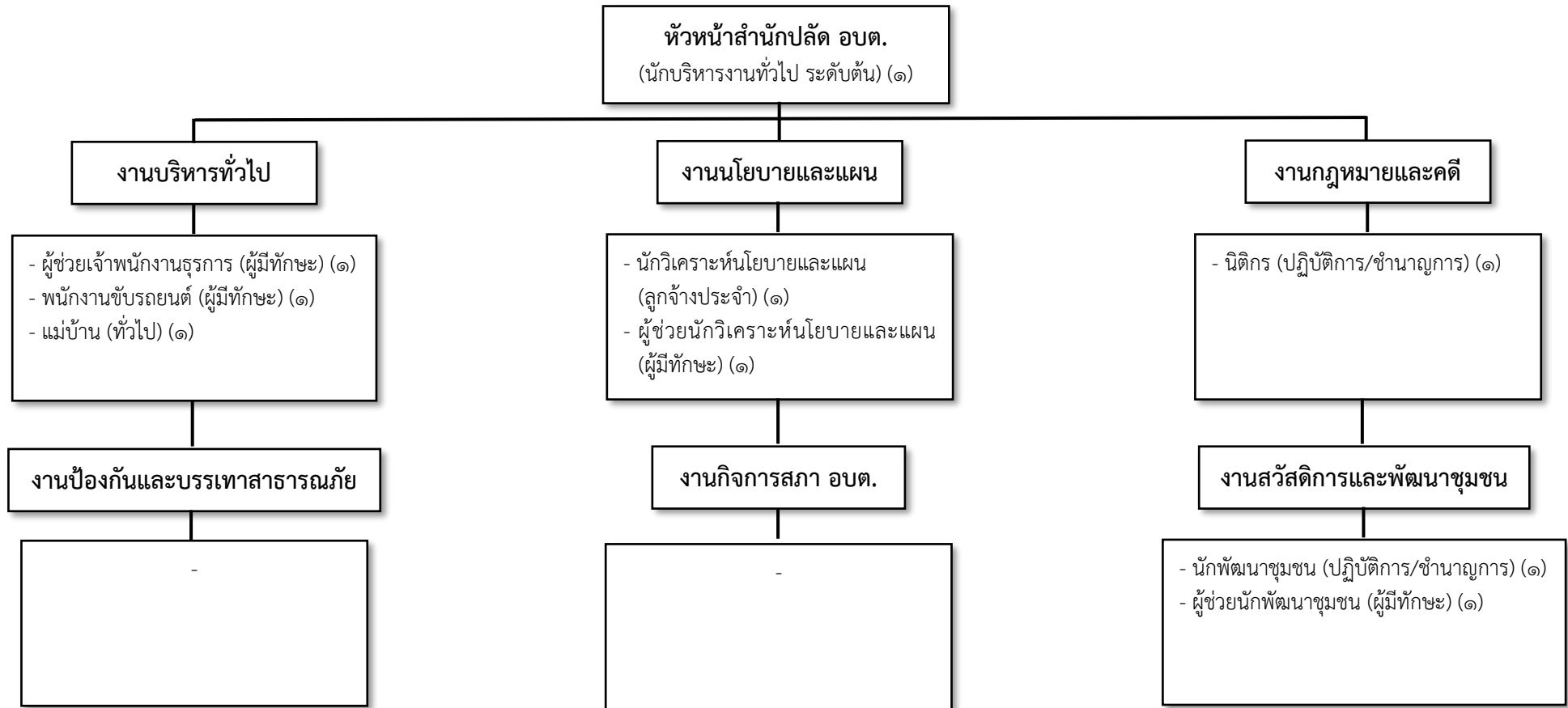
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแค





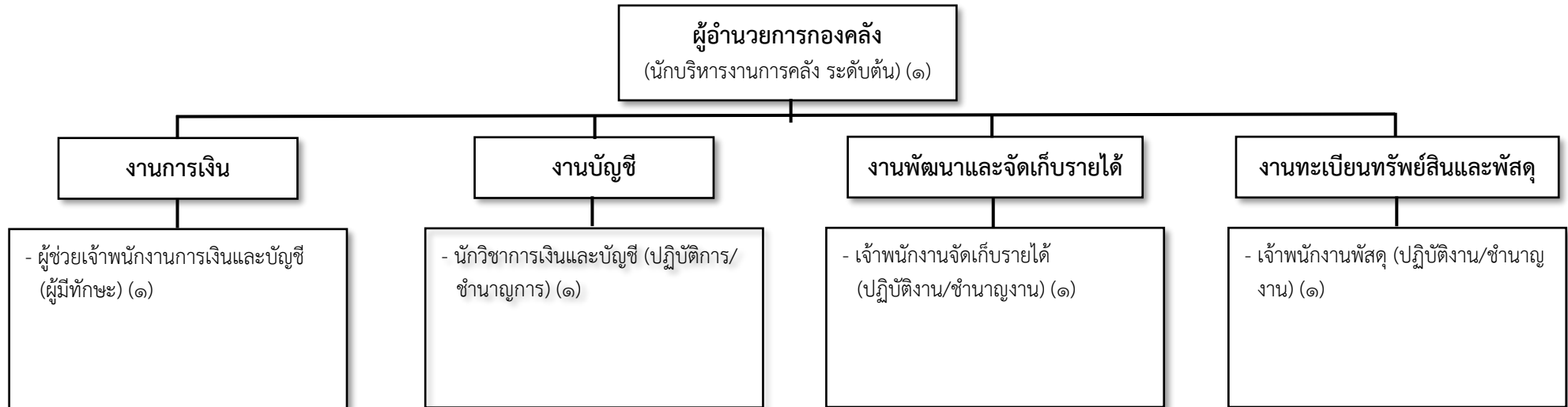
โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.บางแค



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ขง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๑	๔	๑	๙



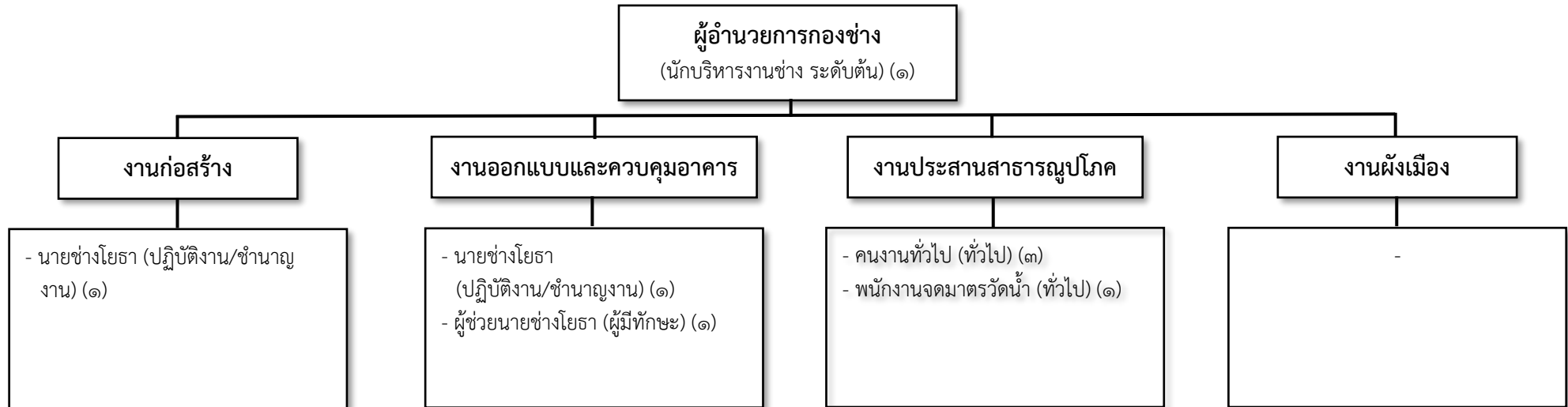
โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ขง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	๕



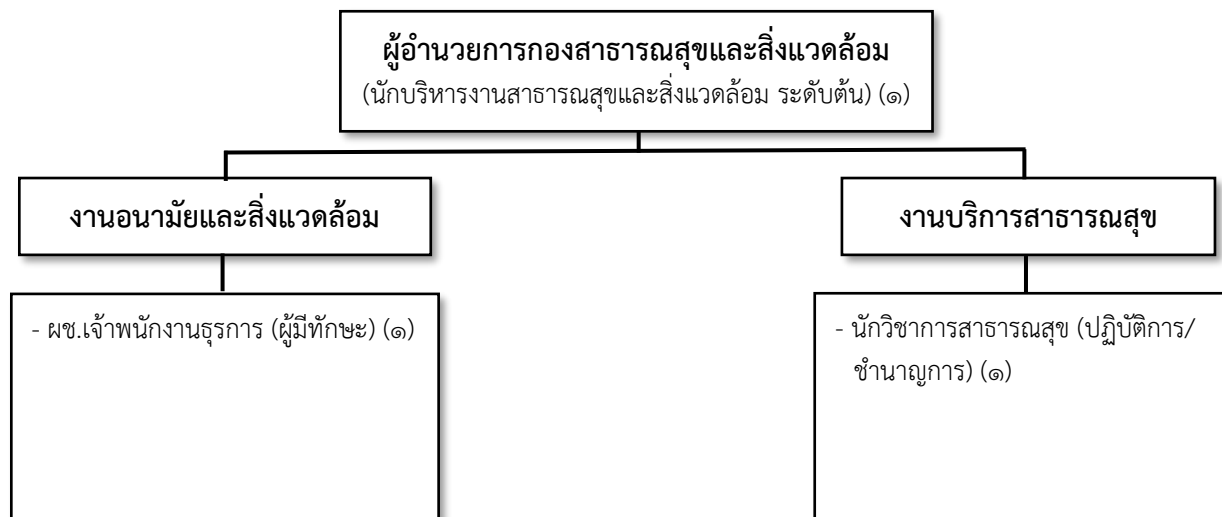
โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ขง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	๔	๘



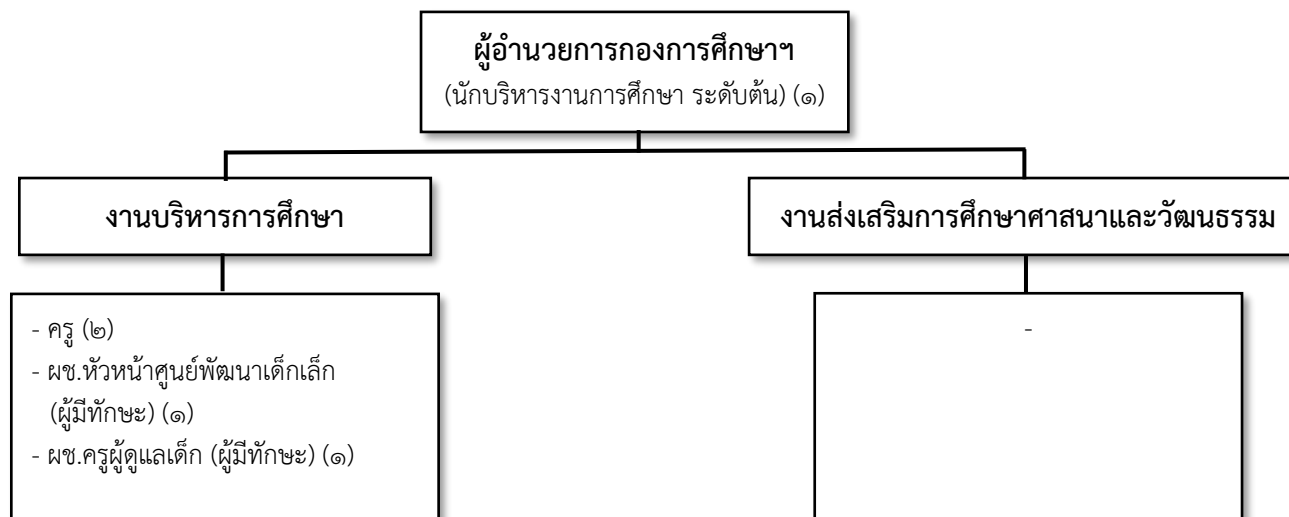
โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ขง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู อบต.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปจ.	ชง.	อาวุโส	ครู อันดับ คศ.๑	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	-	๕



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นางสาวสุภิรัตน์ ปลั่งเจริญผล	ป.โท	60-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	60-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	462,000 (38500*12)	84,000 (7000*12)	84,000 (7000*12)	630,000
	สำนักปลัด อบต.บางแค											
2	นายพดุมพิงค์ แยมเกษร	ป.ตรี	60-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	60-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	409,320 (34110*12)	42,000 (3500*12)	-	451,320
3	นายนิติกร ล้อไชยพร	ป.ตรี	60-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	60-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	185,040 (15420*12)	-	-	185,040
4	-	-	-	-	-	60-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	355,320 (9740+49480)/2*12)	-	-	355,320 กำหนดเพิ่ม
	ลูกจ้างประจำ											
5	นางสาววงลักษณ์ สกุลอินทร์	ป.โท	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	258,000 (21500*12)	-	-	258,000 ว่างให้ยุบเลิก
	พนักงานจ้าง											
6	นายมนตรี อิมอาตุร	ป.ตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	232,800 (19400*12)	-	-	232,800
7	-	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	180,000 (15,000*12)	-	-	180,000 ว่างเดิม
8	นางสาวศิริพร แต่งอ่อน	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	147,720 (12310*12)	-	-	147,720
9	นายสงกรานต์ กลั่นภูมิศรี	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	127,080 (10590*12)	-	-	127,080
10	นางบุษกร เข้าวรรโณ	ม.๖	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	108,000 (9000*12)	-	-	108,000



กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองคลัง											
11	-	-	60-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	60-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600 (15430+50170)/2*12	42,000 (3500*12)	-	435,600 ว่างเดิม
12	-	-	60-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	60-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	355,320 (9740+49480)/2*12	-	-	355,320 ว่างเดิม
13	นางมธุรส ไผ่สุวรรณ	ปวส.	60-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	60-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	280,440 (23370*12)	-	-	280,440
14	นางสาวมูทิตา เปรมภาค	ปวส.	60-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	60-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	138,120 (11510*12)	-	-	138,120
	พนักงานจ้าง											
15	นางสาวเกษราภรณ์ กลิ่นแก้ว	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	149,040 (12420*12)	-	-	149,040



กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองช่าง											
16	นายธงชัย พึ่งโพธิ์ทอง	ป.ตรี	60-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	60-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	329,760 (27480*12)	42,000 (3500*12)	-	371,760
17	นายนรุทธิ์ มีมุข	ปวส.	60-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	60-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	302,280 (25190*12)	-	-	302,280
18	-	-	-	-	-	60-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	297,900 (8750+40900)/2*12)	-	-	297,900 กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง											
19	-	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	112,800 (9,400*12)			112,800 ว่างเดิม
20	นายประสิทธิ์ วรชน	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9000*12)	-	-	108,000
21	นายนวัตร ทองอยู่คง	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9000*12)	-	-	108,000
22	นายวิริส ปิ่นแก้ว	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9000*12)	-	-	108,000
23	นายณรงค์ฤทธิ์ อุเนียม	ป.6	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	108,000 (9000*12)	-	-	108,000



กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม											
24	-	-	60-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	60-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (15430+50170)/2*12	42,000 (3500*12)		435,600 ว่างเดิม
25	นางจรรยา อันสะโก	ป.ตรี	75-2-0046	ครู	คศ.1	60-3-08-2221-457	ครู	คศ.1	285,480 (23790*12)	-	-	285,480
26	น.ส.แพรวพรรณ จักรกลัด	ป.ตรี	75-2-0047	ครู	คศ.1	60-3-08-2221-458	ครู	คศ.1	285,840 (23820*12)	-	-	285,840
	พนักงานจ้าง											
27	นางปิยะนุช นวมนาคะ	ป.ตรี	-	ผช.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผช.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	254,040 (21170*12)	-	-	254,040
28	นางสาวณัฐลา สัตยเสขา	ปวส.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	151,560 (12630*12)	-	-	151,560



กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
29	-	-	60-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	60-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	393,600 (15430+50170)/2*12	42,000 (3500*12)		435,600 ว่างเดิม
30	-	-	-	-	-	60-3-06-2105-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	355,320 (9740+49480)/2*12	-	-	355,320 กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง											
31	นางสาวกันยา ชำศิริ	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	153,840 (12820*12)	-	-	153,840



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแคได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผลมผลานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง 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 วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแค ทุกคนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ตามมาตรฐานจริยธรรม สำหรับข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแค พ.ศ.๒๕๕๒ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. การยืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน
