

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) 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 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงครามเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดเป็นมาตรฐานทั่วไป ตาม ข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบในการประชุมคณะกรรมการก.อบต.ครั้งที่ ๗/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสงครามในฐานะคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงครามได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

\*\*\*\*\*

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแคมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล 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 มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

\*\*\*\*\*

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 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 ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 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) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชนนอกจากนั้นก่อนจะคำนวณ

เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน 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 โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์การในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ

กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

\*\*\*\*\*

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแคมีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่สำคัญ ดังนี้

##### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมสำหรับสัญจรและขนส่งผลผลิตทางการเกษตรยังอำนวยความสะดวกได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการ จากแต่เดิมประชาชนจะขนส่งและสัญจรโดยใช้เส้นทางน้ำเป็นหลัก แต่ในปัจจุบันมีการใช้รถยนต์ในการสัญจรและขนส่งผลผลิตทางการเกษตร มีการถมลำประโดง ทำให้มีความต้องการเส้นทางในการสัญจรทางบกเพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางแคได้จัดสรรงบประมาณและขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อก่อสร้างถนนผิวจราจรหินคลุกและปรับปรุงสภาพถนนเดิมเป็นผิวจราจรแอสฟัลติก แต่เนื่องจากงบประมาณที่มีอย่างจำกัด ความต้องการปริมาณผลผลิตทางการเกษตรที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับความเจริญของสังคมในพื้นที่ตำบลบางแคเพิ่มขึ้น ทำให้ความต้องการในการปรับปรุงถนนจากถนนผิวจราจรหินคลุกเป็นถนนผิวจราจรแอสฟัลติก และขยายเส้นทางให้มีการเชื่อมโยงกันมากขึ้น พร้อมไฟฟ้าแสงสว่าง ทำให้ต้องมีการวางแผนในการดำเนินการให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

๑.๒ ปัญหาถนนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค คับแคบและชำรุดเสียหาย เนื่องจากถนนโดยทั่วไปในสภาพคับแคบ บางแห่งมีถนนไม่ได้มาตรฐาน ไม่สามารถขยายผิวจราจรเพิ่มขึ้นได้ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่ประชาชนใช้ทำสวนและปลูกบ้านพักอาศัย ประกอบกับบางแห่งประชาชนได้วางสิ่งของบนทางเท้าทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการเดินทาง ถนนบางสายใช้งานมานานมีสภาพชำรุดทรุดโทรมจำเป็นต้องปรับปรุงซ่อมแซมเพื่อให้การจราจรเป็นไปอย่างสะดวก

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 และระบบผลิตน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแคก่อสร้างมานานเกิดการชำรุดเสียหายต้องมีการปิดระบบเพื่อซ่อมทำให้อาจเกิดความเดือดร้อนกับประชาชนผู้ใช้น้ำ

##### ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาขาดอาชีพเสริมสำหรับประชาชน ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลบางแค มักจะประกอบอาชีพเกษตรกรรม หรือรับจ้าง มีรายได้น้อย และไม่มียาได้อื่น ๆ เสริมอีก

๒.๒ ปัญหาระบบราคาสินค้าทางการเกษตร ไม่มีความแน่นอน และไม่สามารถควบคุมราคา และปริมาณของสินค้าภาคการเกษตรได้ ทำให้ในช่วงที่ราคาดีไม่มีผลผลิต หรือมีผลผลิตเกินความต้องการทำให้ราคาตกต่ำ

๒.๓ ปัญหาการรวมกลุ่มของเกษตรกรในพื้นที่ ไม่มีความเข้มแข็ง รวมกลุ่มเฉพาะกิจ ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาระบบกลุ่ม ไม่มีกำลังต่อรองด้านราคาสินค้า ขาดการพัฒนา ส่งเสริมการผลิตภาคการเกษตร และการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

๒.๔ ปัญหาการประกอบอาชีพด้านการเกษตรมีต้นทุนที่สูงขึ้น ทั้งด้านค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้น และขาดแคลนแรงงานในด้านนี้ ค่าปุ๋ย ค่ายาฆ่าแมลง

๒.๕ ปัญหาการขาดที่ทำกิน เกษตรกรและประชาชนบางรายไม่มีที่ทำกินเป็นของตนเอง ต้องเช่าหรือรับจ้างในการประกอบอาชีพ ทำให้มีรายได้น้อย

### 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 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการเนื่องจากจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบในด้านนี้ยังมีอยู่น้อย จำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีจิตอาสา มีประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน อีกทั้งประชาชนอาศัยอยู่ในพื้นที่แบบกระจายตัวอยู่เป็นกลุ่มในแต่ละพื้นที่ทำให้การดูแลไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาเรื่องเงินกู้ยืมในระบบ ในพื้นที่ตำบลบางแค ด้วยประชาชนในเขตตำบลบางแค มีการกั๊ยเงินนอกระบบ ทำให้เกิดปัญหาค่าใช้จ่ายไม่พอกับการดำรงชีพ

### ๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ประชาชนยังขาดความสนใจ หรือให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ไม่มากเท่าที่ควร ดังเห็นได้จากการจัดประชุมประชาคมหรือการประชุมชี้แจงภายในหมู่บ้านชุมชนแต่ละครั้งจะมีประชาชนกลุ่มเดิม ๆ เข้าร่วมซึ่งอาจจะทำให้การรับฟังข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือทั่วถึง

๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค มีงบประมาณในการบริหารที่จำกัด จึงต้องมีการบริหารจัดการอย่างประหยัดในการจัดหาอุปกรณ์ และการสรรหาบุคลากรในการปฏิบัติงาน

๔.๓ พนักงานลูกจ้างและลูกจ้างประจำ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการพิจารณาเสนอนุมัติ เห็นชอบซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑ ปัญหาการส่งเสริมความรู้ ศักยภาพของครูผู้สอนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยสำหรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายด้านการศึกษา

๕.๒ ปัญหาการส่งเสริมองค์ความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น การขาดแคลนบุคลากรที่จะสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และขาดสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดแสดง ให้ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับคนรุ่นหลัง

๕.๓ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะ

## ๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ปัญหาการถล่มลำประโดง และรुकูล้ำลำประโดง ลำคลองสาธารณะ ในพื้นที่ทำให้ระบบนิเวศน์ได้รับผลกระทบ การระบายน้ำไม่คล่องตัว และยังก่อให้เกิดปัญหาลำคลอง ลำประโดงตื้นเขิน

๖.๒ ปัญหาวัชพืชและผักตบชวาในลำคลอง ลำประโดงสาธารณะ ด้วยพื้นที่ตำบลบางแคได้รับผลกระทบจากปัญหาวัชพืชและผักตบชวา จากพื้นที่ข้างเคียง ทำให้ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการ อีกทั้งยังทำให้เกิดขวางเส้นทางสัญจรทางน้ำของประชาชนในพื้นที่

๖.๓ ประชาชนในพื้นที่ที่ยังไม่มีบ่อดักไขมันตามบ้านเรือน และผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องยังไม่มีระบบบำบัดที่ถูกสุขลักษณะทำให้ยังมีการทิ้งน้ำเสียลงในลำคลองสาธารณะ

## ความต้องการของประชาชน

### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงเส้นทางคมนาคมเดิม ก่อสร้างเส้นทางคมนาคมใหม่ให้ครอบคลุมเชื่อมโยง อย่างเป็นระบบ

๑.๒ ปรับปรุง ซ่อมแซมและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าแสงสว่าง ให้ครอบคลุมพื้นที่

๑.๔ ปรับปรุง ซ่อมแซมและพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านเพื่อรองรับการใช้งานของประชาชน

### ๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนสำหรับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๒.๒ ส่งเสริม ให้ความรู้ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ และการรวมกลุ่มให้กับประชาชนและเกษตรกรในพื้นที่ตำบลบางแค

๒.๓ ส่งเสริมให้ความรู้ และสนับสนุนการทำเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในการแปรรูปสินค้าเกษตร สร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มมูลค่าทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

๒.๕ ส่งเสริมการผลิตและใช้ปุ๋ยชีวภาพ เพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

### ๓. ความต้องการด้านสังคม

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

๓.๒ สนับสนุนงบประมาณโครงการอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) สำหรับเด็กนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค และโรงเรียนในสังกัด สพฐ.

๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด แก่เด็ก เยาวชน ประชาชนในพื้นที่ตำบลบางแค

๓.๔ สนับสนุน ส่งเสริม จัดหาอุปกรณ์กีฬาและสถานที่ ให้แก่เด็กและเยาวชนเพื่อส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน หมู่บ้าน



๓.๕ ส่งเสริม ให้ความรู้ ความเข้าใจในการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัว มีจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อสังคม รู้จักบทบาทและหน้าที่ตนเอง เพื่อเป็นพลังในการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติต่อไป

๓.๖ ดำเนินงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.๗ ส่งเสริมการให้ความรู้ การป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของ โรคติดต่อและโรคเอดส์

๓.๘ ฝึกอบรมให้ความรู้ ในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ

#### ๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร

๔.๒ พัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแค

๔.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาและการบริหารงานของท้องถิ่น

#### ๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีพื้นบ้าน เพื่อเป็นการรักษาวัฒนธรรมไว้ให้สืบต่อกันยาวนาน

๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยให้เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ

#### ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ส่งเสริม สนับสนุน ฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๒ กำจัดวัชพืชในแม่น้ำลำคลอง คูคลองและลำประโดงธรรมชาติ

๖.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดการขยะที่ต้นทางเพื่อลดปริมาณขยะมูลฝอยในชุมชน เพื่อสุขอนามัยและสุขภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแค นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแค ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางแคจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. และได้ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล 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) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

- (๓) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๔) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๕) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

ฯลฯ

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ฯลฯ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฯลฯ

## ๖. การกิจหลัก 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 สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางแคมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักงานปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสารบรรณ</li> <li>-งานบริหารงานบุคคล</li> <li>-งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>-งานตรวจสอบภายใน</li> </ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานนโยบายและแผน</li> <li>-งานวิชาการ</li> <li>-งานข้อมูลและงานประชาสัมพันธ์</li> <li>-งานงบประมาณ</li> <li>-งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> </ul> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานกฎหมายและคดี</li> <li>-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>-งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานอำนวยการ</li> <li>งานป้องกัน</li> <li>-งานฟื้นฟู</li> </ul> <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานระเบียบข้อบังคับการประชุม</li> <li>-งานการประชุมสภา</li> <li>-งานอำนวยการและประสานงาน</li> </ul> <p>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสวัสดิการสังคม</li> </ul>	<p>๑.สำนักงานปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสารบรรณ</li> <li>-งานบริหารงานบุคคล</li> <li>-งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>-งานตรวจสอบภายใน</li> </ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานนโยบายและแผน</li> <li>-งานวิชาการ</li> <li>-งานข้อมูลและงานประชาสัมพันธ์</li> <li>-งานงบประมาณ</li> <li>-งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> </ul> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานกฎหมายและคดี</li> <li>-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>-งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานอำนวยการ</li> <li>-งานป้องกัน</li> <li>-งานฟื้นฟู</li> </ul> <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานระเบียบข้อบังคับการประชุม</li> <li>-งานการประชุมสภา</li> <li>-งานอำนวยการและประสานงาน</li> </ul> <p>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสวัสดิการสังคม</li> </ul>	

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
๓.๓งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานสาธารณสุขและกิจการ ประปา -งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร -งานตกแต่งสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง	๓.๓งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานสาธารณสุขและกิจการ ประปา -งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร -งานตกแต่งสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา 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. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>								
ผช.จนท.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผช.จนท.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>								
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>								
ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>รวม</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>-๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	ปลัด อปท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๕๕๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๐๔,๖๘๐	๖๒๑,๑๒๐	๖๓๗,๕๖๐		
๒	รองปลัด อปท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐		
	<b>สำนักปลัด อปท.</b>																		
๓	หน.สป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๓๑,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๘๔๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐		
๔	หน.ฝ่าย... (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๕๖๐	ว่าง	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐		
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๑๘๖,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๙๓,๖๘๐	๒๐๑,๑๒๐	๒๐๘,๘๐๐		
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๖๒๐	กำหนดเพิ่ม
๙	เจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง	
๑๐	- นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๒๖,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	ข้าราชการ ถ่ายโอน	
๑๑	<b>ลูกจ้างประจำ</b> หัวหน้าหมวดรถยนต์	-	๑	๑	๙๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐		
๑๒	<b>พนักงานจ้าง</b> ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายฯ		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๘๐	๗,๗๙๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๖๘๐	๒๐๒,๔๗๐		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		๑	๑	๑๕๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๘๐๐		
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๕๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๗๐	ว่าง	
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม	
๑๖	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
	<b>โรงเรียน อปท. (แต่ละแห่ง)</b>																		
๑๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	๑	๔๕๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๗๒๐	๑๙,๔๗๐	๔๖๘,๐๐๐	๔๘๖,๗๒๐	๕๐๖,๑๙๐		
๑๘	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		๒	๒	๘๐๐,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๓๒,๐๐๐	๓๓,๒๘๐	๓๔,๖๒๐	๘๖๒,๐๐๐	๘๙๖,๒๘๐	๙๑๙,๙๐๐		
๑๙	ครู		๓๐	๒๕	๒,๐๐๐,๐๐๐	๓๐	๓๐	๓๐	+๕	-	-	๘๐,๐๐๐ + ๙๐๐,๐๐๐	๘๓,๒๐๐ + ๓๖,๐๐๐	๘๖,๕๒๘ + ๓๗,๔๔๐	๒,๙๘๐,๐๐๐	๓,๐๙๙,๒๐๐	๓,๒๒๓,๑๖๘		
๒๐	<b>ลูกจ้างประจำ</b> <b>พนักงานจ้าง</b>																		
๒๑	ภารโรง (ทั่วไป)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ระบุเฉพาะ จำนวนอัตรา ที่ใช้เงิน อุดหนุน	
๒๒	บุคลากรสนับสนุนการสอน (ภารกิจการ)		๓	๓	๕๔๐,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๑,๖๐๐	๒๒,๔๗๐	๒๓,๓๗๐	๕๖๑,๖๐๐	๕๘๔,๐๗๐	๖๐๗,๔๔๐		
๒๓	ผู้ช่วยครู (ครูอัตราจ้าง)		๕	๕	๙๐๐,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	๓๖,๐๐๐	๓๗,๔๔๐	๓๘,๘๘๐	๙๓๖,๐๐๐	๙๗๓,๔๔๐	๑,๐๑๒,๓๘๐		
๒๔	ผู้ช่วยครู (ครูอัตราจ้าง)		๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(จ้างท้องถิ่น)	
(๔)	รวม		๖๔	๕๓	๒,๙๐๕,๙๒๐	๖๓	๖๔	๖๔	+๑๐	+๑	-	๑,๐๙๑,๕๒๐	๒๘๓,๑๔๐	๒๙๓,๙๖๐	๓,๙๙๗,๔๔๐	๔,๒๘๐,๕๘๐	๔,๕๐๕,๕๔๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๗๙๙,๔๘๘	๘๕๖,๑๑๖	๘๘๐,๙๐๘		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๔,๗๙๖,๙๒๘	๕,๑๓๖,๖๙๖	๕,๒๘๕,๔๔๘		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๙.๖๐	๙.๗๙	๙.๕๙		

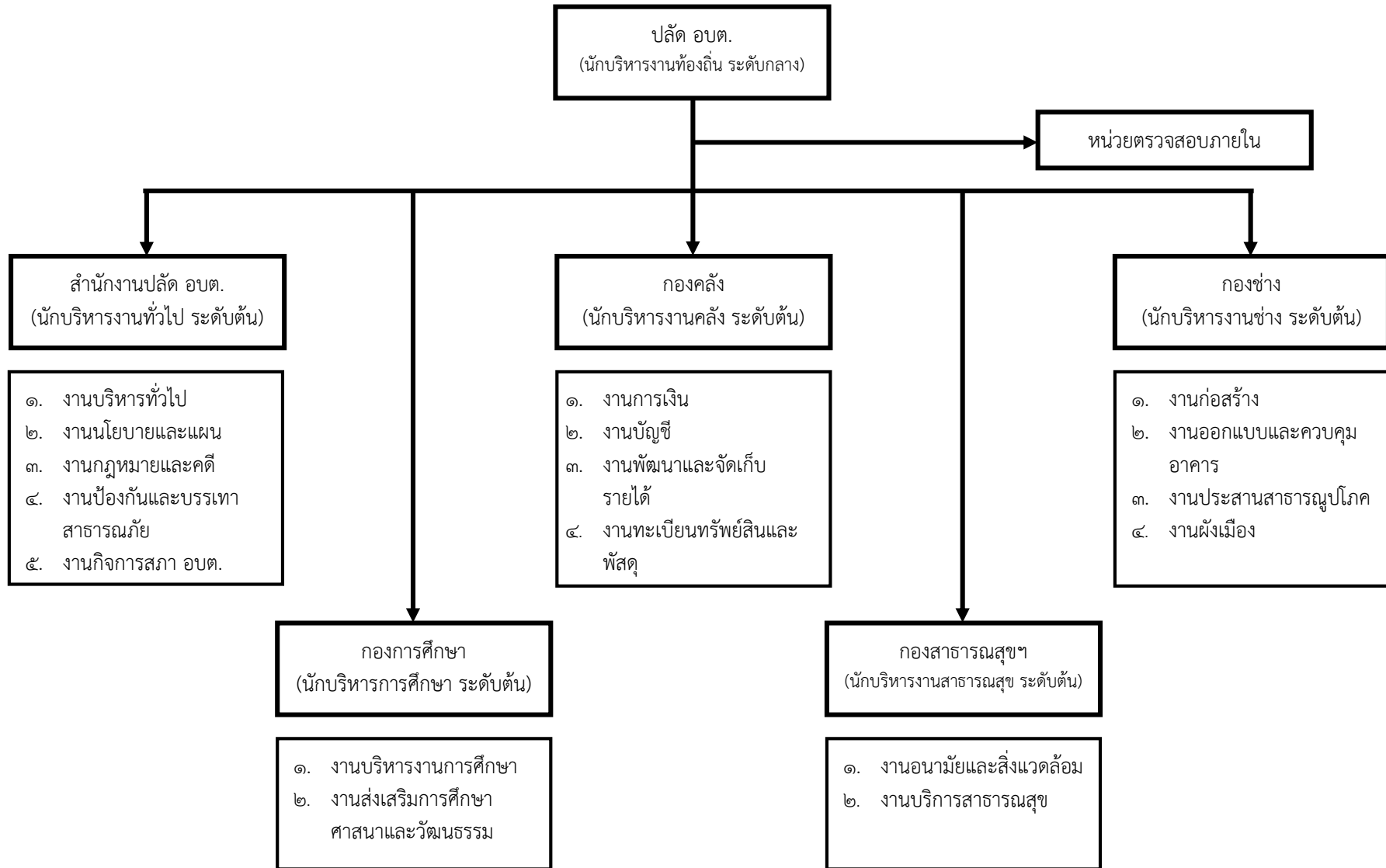
ใช้เอกสารนอก

- หมายเหตุ** : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน = ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน = ๕๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณงานจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๕๕,๑๒๕,๐๐๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณงานจ่ายประจำปี ๒๕๖๒
- : ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

# ใช้เอกสารนอก

### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแค



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
สำนักปลัด.....

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่า			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
			๐๘-๒-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อปท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๘-๒-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อปท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕๓,๙๖๐ (๓๗,๘๓๐X๑๒)	๘๔,๒๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๒๑,๖๙๐
			๐๘-๒-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อปท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๘-๒-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อปท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐X๑๒)	-	-	
			๐๘-๒-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด... (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๘-๒-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด... (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
			๐๘-๒-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๐๘-๒-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑๘๖,๔๘๐	-	-	๑๘๖,๔๘๐
			๐๘-๒-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๐๘-๒-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑๕,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	ตำแหน่งว่าง

**หมายเหตุ**

เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและ  
ขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
  - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ว.)
  - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับข้าราชการ (พ.ร.)
  - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษา (พ.ร.อ.)
  - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
  - เงินวิทยฐานะ
  - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

ใช้เอกสารนอก

# ใช้เอกสารนอก

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่สอดคล้องกับยุคสมัย และมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ 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. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแคได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผลมผลานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. การยืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

\*\*\*\*\*