

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ 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 ๒๕๕๕ 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. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขึ้น

\*\*\*\*\*

## 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 อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/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 ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่สำคัญ ดังนี้

##### ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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 และเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอและรองรับภารกิจที่ต้องดำเนินการในส่วนของการจัดมาตรฐานน้ำทำให้เกิดความผิดพลาด 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 มีการกู้ยืมเงินในระบบ ทำให้เกิดปัญหาค่าใช้จ่ายไม่พอกับการดำรงชีพ

### ความต้องการด้านสังคม

๑. สนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ให้ความพร้อมทั้งด้านร่างกาย 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

#### ๔. 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

#### ๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีพื้นบ้าน เพื่อเป็นการรักษาวัฒนธรรมไว้ให้สืบทอดยาวนาน



๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยให้เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ

**๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๖.๑ ปัญหาการถมลำประโดง และรुक้าลำประโดง ลำคลองสาธารณะ ในพื้นที่ทำให้ระบบนิเวศน์ได้รับผลกระทบ การระบายน้ำไม่คล่องตัว และยังก่อให้เกิดปัญหาลำคลอง ลำประโดงตื้นเขิน

๖.๒ ปัญหาวัชพืชและผักตบชวาในลำคลอง ลำประโดงสาธารณะ ด้วยพื้นที่ตำบลบางแคได้รับผลกระทบจากปัญหาวัชพืชและผักตบชวา จากพื้นที่ข้างเคียง ทำให้ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการ อีกทั้งยังทำให้เกิดขวางเส้นทางการสัญจรทางน้ำของประชาชนในพื้นที่

๖.๓ ประชาชนในพื้นที่ยังไม่มีบ่อดักไขมันตามบ้านเรือน และผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องยังไม่มีระบบบำบัดที่ถูกสุขลักษณะทำให้ยังมีการทิ้งน้ำเสียลงในลำคลองสาธารณะ

**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

การวิเคราะห์บุคลากร ( Personal Analysis) องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่สำคัญได้กำหนดไว้เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกัน ตลอดจนก่อให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่มีความรักใคร่ในถิ่นฐานบ้านเกิด ๒. บุคลากรมีความทุ่มเทตั้งใจทำงานสามารถทำงานก่อนเวลาและเกินเวลาได้ ๓. บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. บุคลากรในองค์กรการศึกษาเฉลี่ยอยู่ในระดับปริญญาตรี ๕. บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่มีความใกล้ชิดกับประชาชน มีความเข้าใจในหน่วยงาน เข้าถึง พื้นที่ชุมชน ๖. บุคลากรในองค์กรมีความรักความสามัคคี ๗. บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต	๑.บุคลากรที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง ๒.บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ๓.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔.งบประมาณในการจ้างงานบุคลากรมีจำกัด บุคลากร ไม่เพียงพอหรือไม่มี ๕.บุคลากรส่วนใหญ่รับผิดชอบงานหลายหน้าที่หลาย งานอาจก่อให้เกิดความบกพร่องในการสอบทานงาน ความรอบคอบได้ ๖.ขาดบุคลากรที่จะมาบรรจุแต่งตั้งตามตำแหน่งที่ว่าง ๗. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ในตำบลมีสภาพพื้นที่ที่เป็นเอกลักษณ์ทางด้านคูคลอง ที่อุดมสมบูรณ์ สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ ๒. พื้นที่อยู่เป็นกลุ่มชุมชน มีถนนสายหลักผ่านทั้งตำบลทำให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย ๓. มีสภาพแวดล้อม และมีสภาพอากาศดี ๔. ประชาชนมีความรักความสามัคคี ให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕. ประชาชนให้ความสนใจมีส่วนร่วมกิจกรรมที่อบต.จัดขึ้น ๖. มีประเพณีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง	๑. ระบบไฟฟ้าดับบ่อยครั้ง และมีกระแสไฟตก ๒. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประชกรน้อย แต่ และมีงบประมาณมีจำกัด ๓. ด้านคมนาคมการเดินทาง ขนส่งผลผลิตในพื้นที่ภายในหมู่บ้านยังไม่สะดวก ถนนแคบเป็นถนนดิน มีความชำรุดทรุดโทรม และบางจุดมีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย

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) 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
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรบราษฎร

- (๙) 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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

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. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา แบ่งเป็น พนักงานส่วนตำบล ๑๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างภารกิจ ๘ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา

ด้วยเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางแคมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมในส่วนของกองคลัง งานบัญชี และกองช่าง งานประสานสาธารณสุขและกิจการประปา ดังนี้

**กองคลัง งานบัญชี** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย งานการบัญชี, งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน, งานงบการเงินและงบดุล, งานรายงานแสดงฐานะทางการเงินและบัญชี, งานรายงานทางการเงิน บัญชีทั่วไปของส่วนราชการและบัญชีรายได้แผ่นดิน, งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการดำเนินการมีลักษณะที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ การศึกษาวิเคราะห์ ติดตามประเมินผลการใช้จ่ายเงิน การวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและบัญชี การวิเคราะห์งบประมาณ การพัฒนาระบบงานคลัง ตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคารและบัญชีแยกประเภท การตรวจสอบความถูกต้องของการลงบัญชีประเภทต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน – ชำนาญงาน ไว้ในกรอบแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันว่าง จากหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค จึงขอปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน – ชำนาญงาน เป็น นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ – ชำนาญการ เพื่อรองรับปริมาณงานที่ต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่กำหนดไว้

กองช่าง งานประสานสาธารณสุขและกิจการประปา มีภารกิจในการดำเนินการจัดมาตรฐานน้ำของงานกิจการประปา โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับจุดเลขมาตรฐานน้ำและคำนวณปริมาณน้ำ จากมาตรฐานน้ำของผู้ใช้น้ำและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่มีผู้บังคับบัญชามอบหมายติดต่อประสานงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกองช่าง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค มีระบบผลิตน้ำประปาในความรับผิดชอบ จำนวน ๓ แห่ง ประกอบด้วย

- สถานที่ตั้งหอถัง หมู่ที่ ๑ แบบประปาผิวดินขนาดใหญ่มาก ถึงบรรจุ ๔๕ ลบ.ม. สูง ๒๐ ม. ก่อสร้างโดย กรมทรัพยากรน้ำ สร้างเมื่อ ๒๕๔๙ การบริการครอบคลุม ๒๗๘ หลังคาเรือน
- สถานที่ตั้งหอถัง หมู่ที่ ๔ แบบประปาผิวดินขนาดกลาง ถึงบรรจุ ๓๐ ลบ.ม. สูง ๒๐ ม. ก่อสร้างโดย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สร้างเมื่อ ๒๕๕๑ การบริการครอบคลุม ๑๓๘ หลังคาเรือน
- สถานที่ตั้งหอถัง หมู่ที่ ๗ แบบประปาผิวดินขนาดใหญ่มาก ถึงบรรจุ ๔๕ ลบ.ม. สูง ๒๐ ม. ก่อสร้างโดย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค สร้างเมื่อ ๒๕๕๐ การบริการครอบคลุม ๑๗๗ หลังคาเรือน

ซึ่งมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจ จุดเลขมาตรฐานน้ำและคำนวณปริมาณน้ำ จากมาตรฐานน้ำของผู้ใช้น้ำและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงต้องกำหนดตำแหน่ง พนักงานจุดมาตรฐานน้ำ เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง เพื่อให้จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

\*\*\*\*\*

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

**๘.๑ โครงสร้าง** จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นฝ่ายต่อไป 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
<p>๓.๓งานประสานสาธารณสุขปโภค -งานประสานสาธารณสุขและกิจการ ประปา -งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร -งานตักแต่งสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง</p>	<p>๓.๓งานประสานสาธารณสุขปโภค -งานประสานสาธารณสุขและกิจการ ประปา -งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร -งานตักแต่งสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง</p>	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม</p>	
<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานที่ ประกอบการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม -งานอาชีวอนามัย</p> <p>๕.๒. งานบริการสาธารณสุข</p>	<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานที่ ประกอบการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม -งานอาชีวอนามัย</p> <p>๕.๒. งานบริการสาธารณสุข</p>	

## 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

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561- 2563 (ปรับปรุงครั้งที่ 1) และได้วิเคราะห์ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนากับตำแหน่งที่ขอปรับปรุง 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา และกำหนดเพิ่ม 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

**กองคลัง** ขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

1. ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน ขอปรับปรุงเป็น นักวิชาการการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ – ชำนาญการ

เพื่อปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ การศึกษาวิเคราะห์ ติดตามประเมินผลการใช้จ่ายเงิน การวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและบัญชี การวิเคราะห์งบประมาณ การพัฒนาระบบงานคลัง ตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคารและบัญชีแยกประเภท การตรวจสอบความถูกต้องของการลงบัญชีประเภทต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 5 การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แนวทางการส่งเสริม พัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการที่ดี โดยมีเป้าหมายให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

**กองช่าง** กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

1. พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)

ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับจตมาตรวัดน้ำและคำนวณปริมาตรน้ำ จากมาตรวัดน้ำของผู้ใช้น้ำ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ติดต่อประสานงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ แนวทางในการพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้มีประสิทธิภาพ ก่อสร้างปรับปรุง และพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร โดยมีเป้าหมายให้ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐานทั่วถึงและได้มาตรฐาน และสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 5 การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แนวทางการส่งเสริม พัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการที่ดี โดยมีเป้าหมายให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน เป็น นักวิชาการการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ – ชำนาญการและกำหนดตำแหน่งพนักงานจตมาตรวัดน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป) เพื่อมาปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายในประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวข้างต้น

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)  
องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค อำเภอมวกพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 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	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ปรับปรุงเป็น นักวิชาการ การเงินและ บัญชี
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)			๑	๑	-	-	-	ปรับปรุงมาจาก เจ้าพนักงาน การการเงินและ บัญชี
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างขอใช้ บัญชี กสธ.
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผช.จนท.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>								
ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	๑	๑		+๑		กำหนดเพิ่ม
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่าง ดำเนินการของ ก.อบต.
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	-	-	-	อยู่ระหว่าง ดำเนินการของ ก.อบต.
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๘</b>	<b>-</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563		
15	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	371,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	384,720	398,160	411,480		
16	นายช่างโยธา	ขง.	1	1	254,280	1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	10,800	264,480	275,040	285,840		
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
17	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	-	-	1	1	1	1	-	-	112,800	4,800	4,800	112,800	117,600	122,400		
18	คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลน้ำประปา)		3	3	324,000	3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000		
19	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ		1	-	108,000	-	1	1	-	1	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	เพิ่ม
	<b>ส่วนการศึกษา</b>																		
20	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460		
21	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	2	2	415,440	2	2	2	-	-	-	52,800	19,440	19,920	468,240	487,680	507,600	เงินอุดหนุน	
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
22	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	1	231,240	1	1	1	-	-	-	9,360	9,600	9,960	240,600	250,200	260,160	เงินอุดหนุน	
23	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		1	1	137,880	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,400	149,160	155,160	เงินอุดหนุน	
	<b>ส่วนสาธารณสุข</b>																		
24	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460		
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	137,880	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,400	149,160	155,160		
(4)	รวม		28	21	5,579,760	27	28	28	6	1	0	1,160,791	675,277	334,365	5,888,311	6,249,548	6,439,553		
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														1,177,662	1,249,910	1,287,911		
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														7,065,973	7,499,458	7,727,464		
(7)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														27.24	27.54	27.03		

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2561

ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 จำนวน 24,700,000.-บาท = (24,700,000x5%)+24,700,000 = 25,935,000.00

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2563

ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562

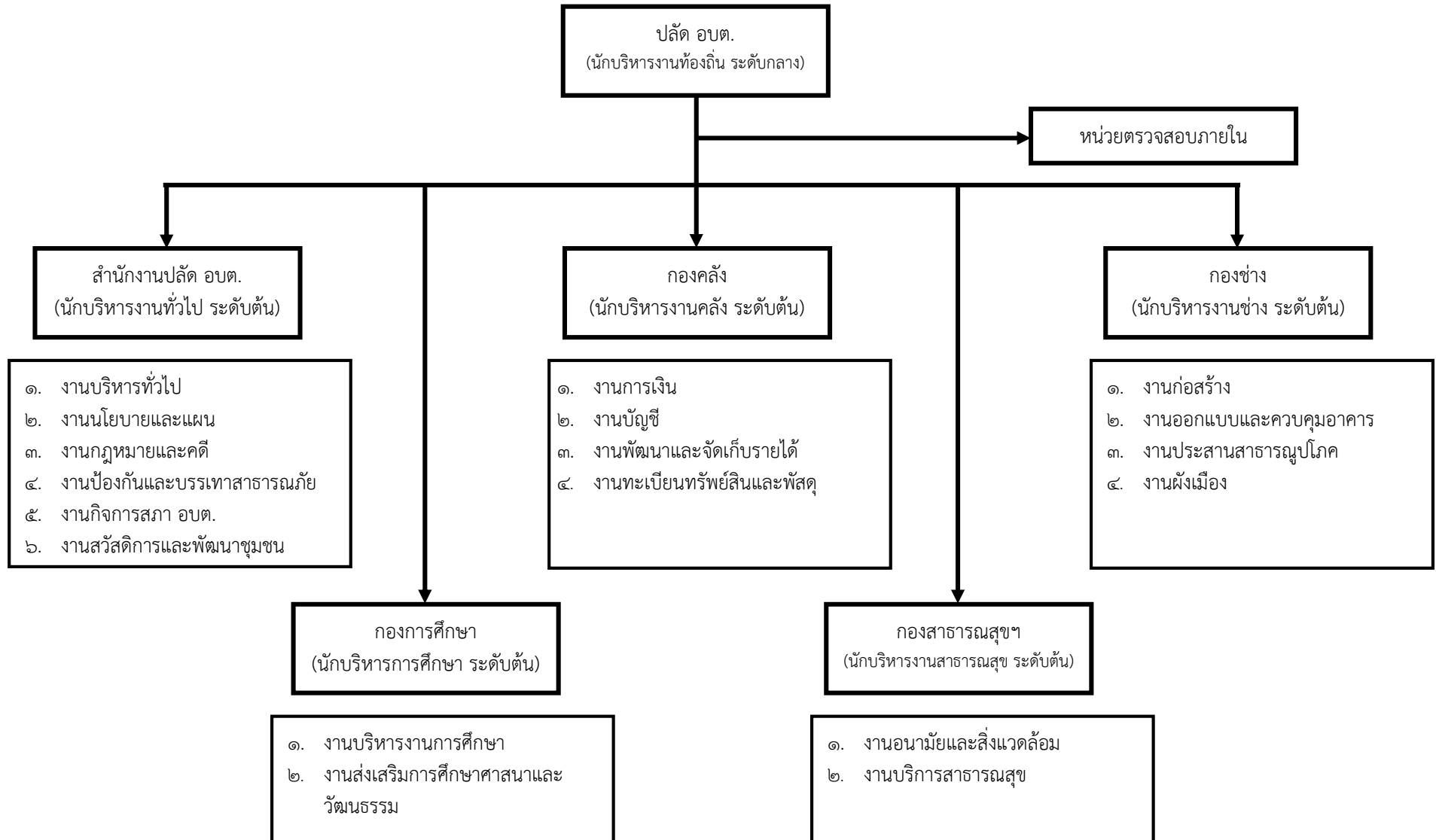
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 จำนวน 25,935,000.-บาท = (25,935,000 x5%)+25,935,000 = 27,231,750.00

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2563

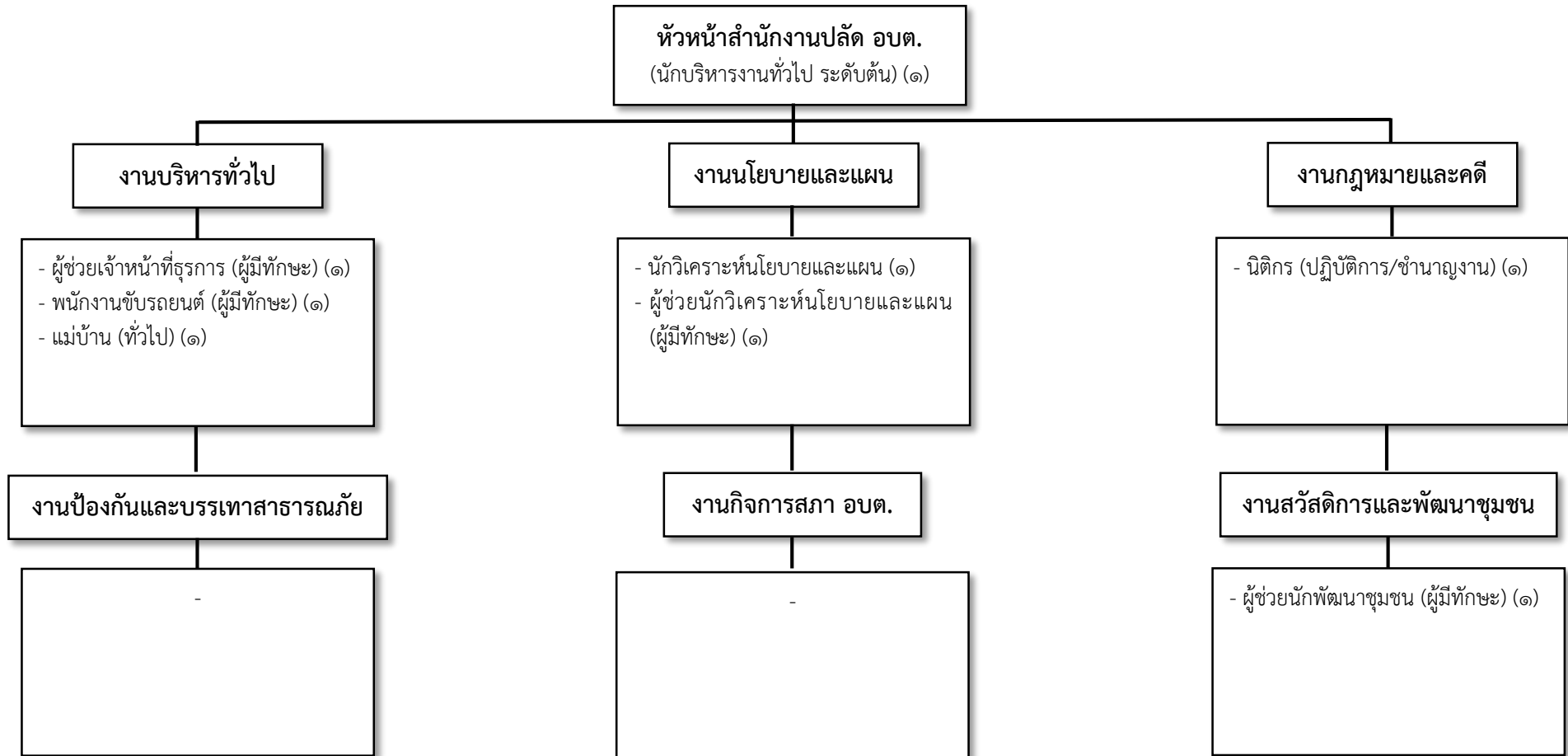
ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 จำนวน 27,231,750.-บาท = (27231750x5%)+27231750 = 28,593,337.50

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)  
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแค



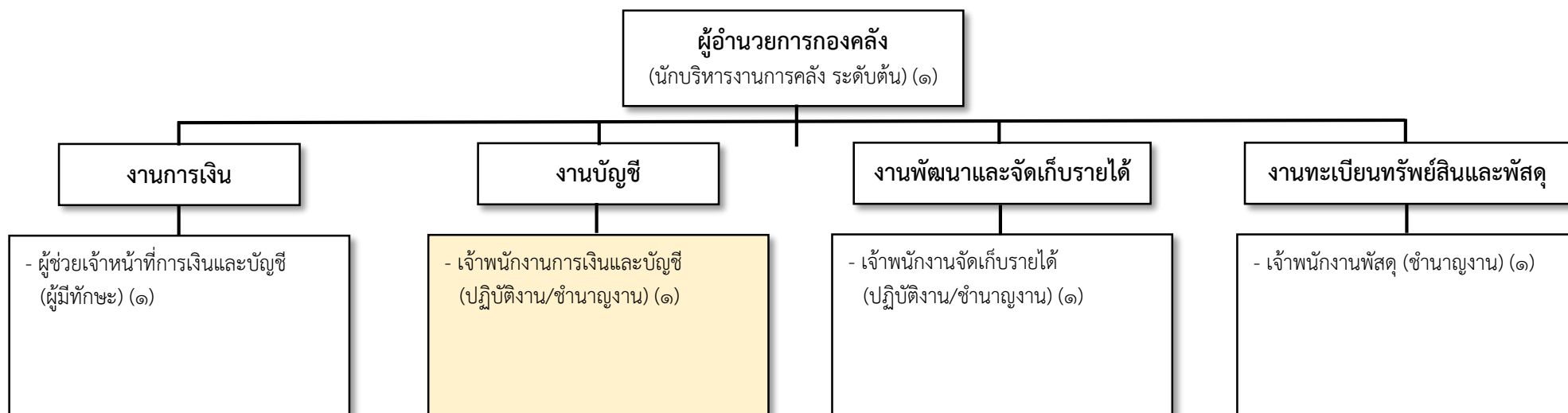
## โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.บางแค



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๓	๑	๖

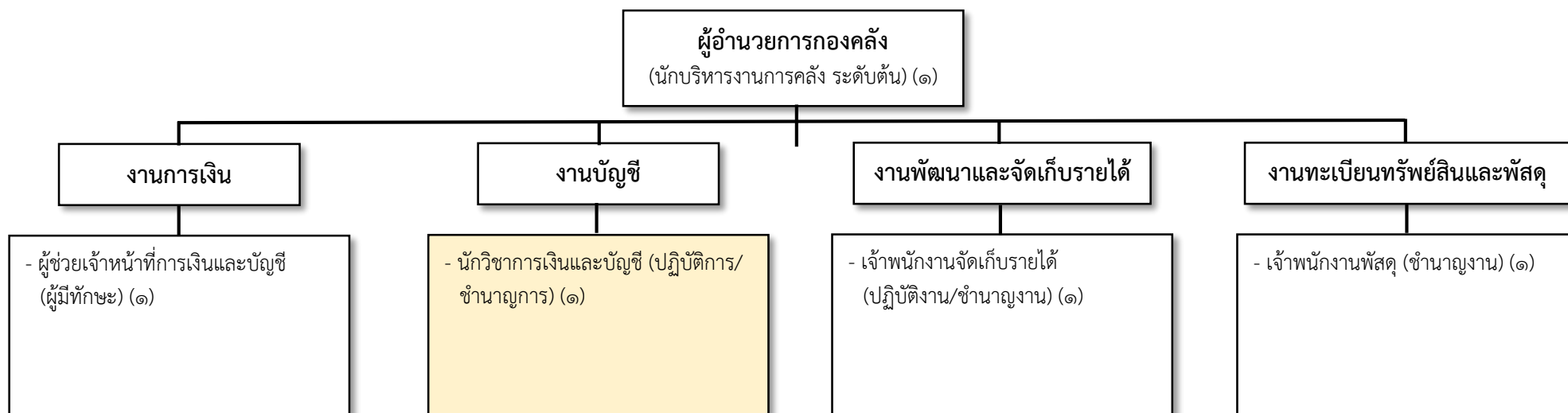


## โครงสร้างของกองคลัง (เดิม)



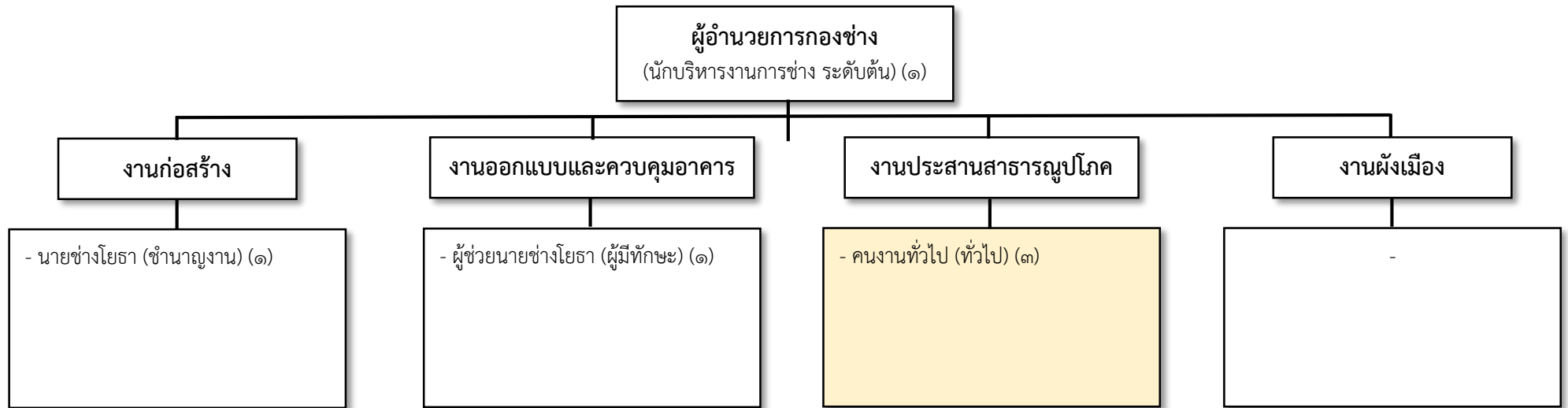
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๒

## โครงสร้างของกองคลัง (ใหม่)



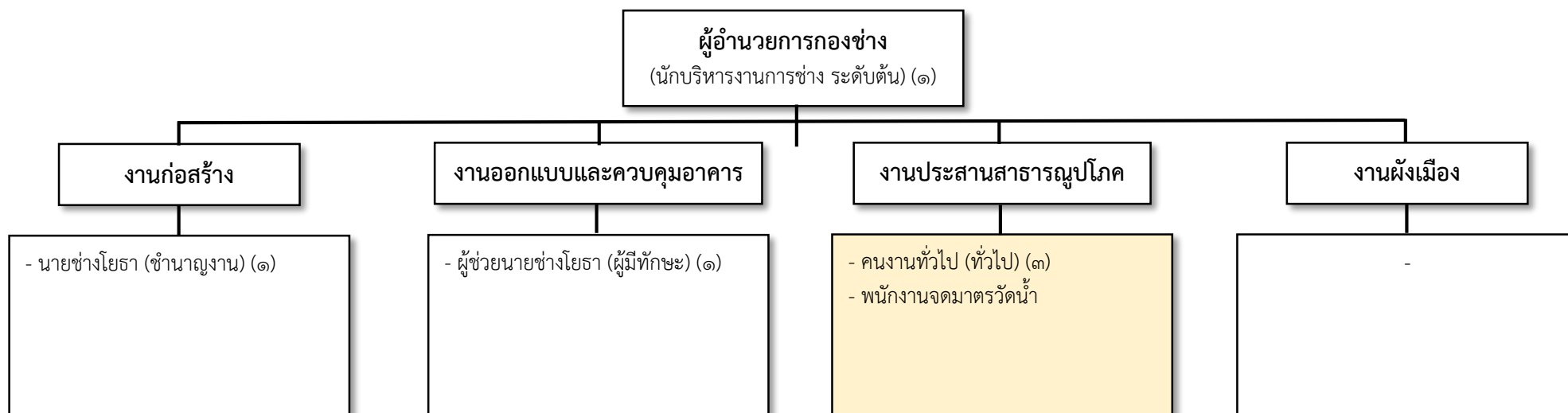
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๒

## โครงสร้างของกองช่าง (เดิม)



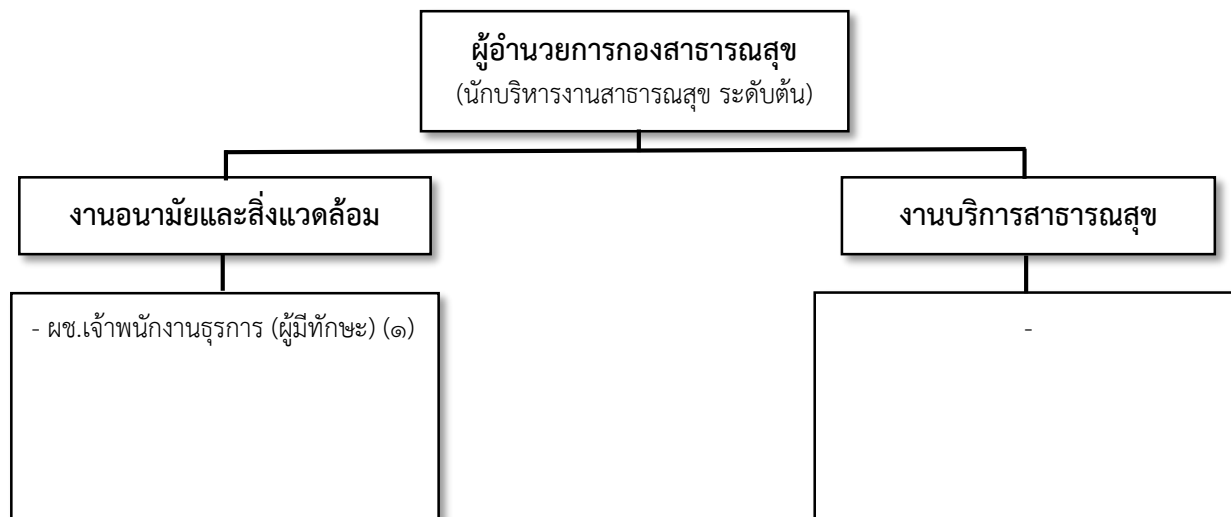
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	๕

## โครงสร้างของกองช่าง (ใหม่)



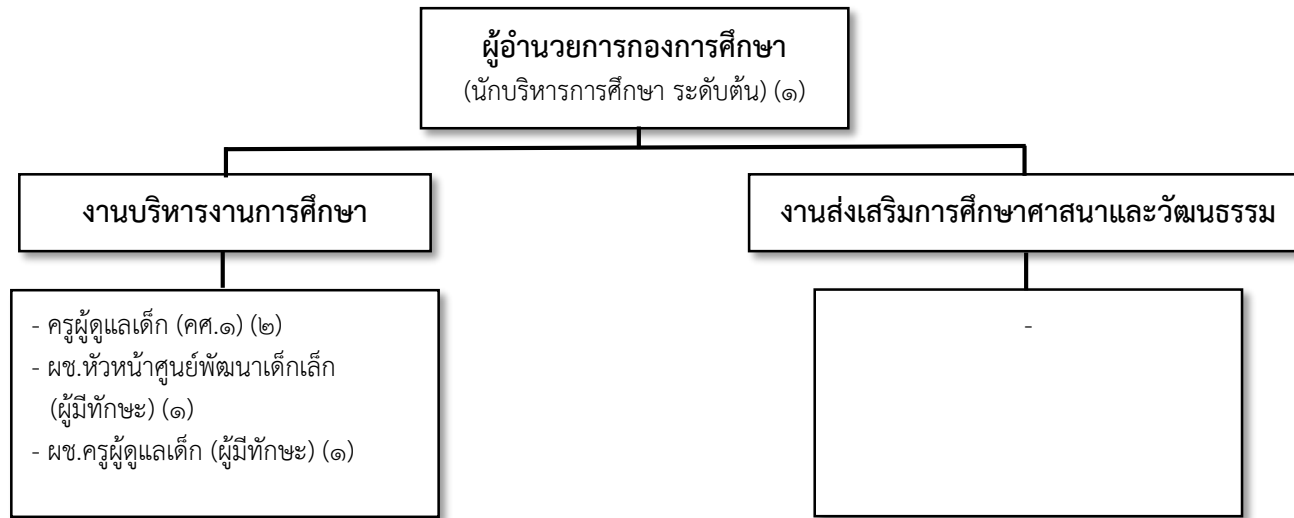
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	๕

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑

## โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๔

## ๑๑. 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 โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแคได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผลมผลานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

\*\*\*\*\*

## ๑๒. 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. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้หน้า  
อยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

\*\*\*\*\*



# ผนวก

**แบบวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง  
กองช่าง งานประสานสาธารณสุขและกิจการประปา**

ส่วนราชการ/ ตำแหน่ง	อัตรา (เดิม)	มาตรฐานปริมาณงาน/ ตำแหน่ง/ปี	ปริมาณงานจริงที่ต้องทำ/ ตำแหน่ง/ปี	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม	หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับจดเลขมาตรวัดน้ำและ คำนวณปริมาตรน้ำ จากมาตรวัดน้ำของผู้ใช้น้ำ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมายติดต่อประสานงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	- จดเลขมาตรวัดน้ำ - คำนวณปริมาตรน้ำ จากมาตรวัดน้ำของผู้ใช้น้ำ - รับชำระค่าน้ำของผู้ใช้น้ำประปา และ เก็บรวบรวมเงินค่าใช้น้ำประปาประจำเดือน - ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง - ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย	-	+๑	-	๑	

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ
1	- จดเลขมาตรวัดน้ำ	5	11,544	57,720	0.70
2	- คำนวณปริมาตรน้ำ จากมาตรวัดน้ำของผู้ใช้น้ำ	5	11,544	57,720	0.70
	- รับชำระค่าน้ำของผู้ใช้น้ำประปา และเก็บรวบรวมเงินค่าใช้น้ำประปาประจำเดือน	10	4,800	48,000	0.58
รวม					1.90

**แบบวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง  
กองคลัง งานบัญชี**

ส่วนราชการ/ ตำแหน่ง	อัตรา (เดิม)	มาตรฐานปริมาณงาน/ ตำแหน่ง/ปี	ปริมาณงานจริงที่ต้องทำ/ ตำแหน่ง/ปี	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม	หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ระดับ ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน ขอปรับปรุงกรอบเป็น นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติการ - ชำนาญการ	๑	เพื่อปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วน ราชการ การศึกษาวิเคราะห์ ติดตาม ประเมินผลการใช้จ่ายเงิน การวิเคราะห์ฐานะ ทางการเงินและบัญชี การวิเคราะห์ งบประมาณ การพัฒนาระบบงานคลัง ตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคารและบัญชีแยกประเภท การตรวจสอบความถูกต้องของการลงบัญชี ประเภทต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง	- จัดทำบัญชี เอกสารรายงานความเคลื่อนไหว ทางการเงิน ทั้งเงินในและเงินนอกงบประมาณ เงินทุนหมุนเวียน เพื่อแสดงสถานะทางการเงิน และใช้เป็นฐานข้อมูลที่ต้องตามระเบียบวิธีการ บัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - ปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานด้านการเงิน บัญชี และงบประมาณของหน่วยงาน - รวบรวมข้อมูล และรายงานการเงินขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นให้ถูกต้องและทันสมัย - ดูแลการรับและจ่ายเงิน สถานะทางการเงิน ตรวจสอบเอกสารสำคัญการรับ-จ่ายเงิน - ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย	-	+๑	-	๑	

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
1	ปฏิบัติงานจัดทำบัญชีทุกประเภท	180	230	41,400	0.50
2	ปฏิบัติงานทะเบียนคุมเงินรายได้-รายจ่าย รวบรวมสถิติเงินได้ ประเภทต่าง ๆ	180	230	41,400	0.50
3	ปฏิบัติงานจัดทำงบและแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม	180	230	41,400	0.50
รวม					1.50

## การเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับ อปท.ข้างเคียงที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ประเด็น	อบต.บางนางลี่	อบต.แควอ้อม	อบต.บางแค
1. ขนาด	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง
2. รายได้จริง ปี 2560			
3. โครงสร้างอัตรากำลัง			
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	1	1	1
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	1	1	-
<b>สำนักงานปลัด</b>			
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1
นิติกร (ปก./ชก.)	1	-	1
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	-	-
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	-	1	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	-
<b>ลูกจ้างประจำ</b>			
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	1
นักการภารโรง	1	1	-
เจ้าพนักงานธุรการ	1	-	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	-	1
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	1	-
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	1	-
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	-	1	-
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	1	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	1
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	1	-	1
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			
คนงานทั่วไป	2	1	-
แม่บ้าน		-	1
พนักงานขับรถยนต์		1	-
<b>กองคลัง</b>			
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	1	1	1
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	-

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	-	1
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	1	-	1
<b>ลูกจ้างประจำ</b>			
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	-	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	1
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	-
<b>กองช่าง</b>			
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			
คนงานทั่วไป	1	1	3
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	1	-
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>			
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1		-
ครูผู้ดูแลเด็ก	-	1	2
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	-	1
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	-	1
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			
คนงานทั่วไป	1	-	-
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>			
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	1	1	1
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.)	1	-	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	1
<b>รวม</b>	<b>33</b>	<b>26</b>	<b>27</b>

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

ที่	อปท.	จำนวน (คน)				หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
๑.	อบต.บางนางลี่	๑๘	๓	๗	๕	
๒.	อบต.แควอ้อม	๑๔	๑	๗	๔	
๓.	อบต.บางแค	๑๓	๑	๙	๔	