

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน
อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน คาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญที่จะบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ทุกประการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนแน	๕๕
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๗

เอกสารภาคผนวก

๑. สำเนาประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๔. สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่

กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มีโครงสร้างการแบ่งงานส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และระบบบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนกงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนกงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ

หน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถให้บริหารสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามประกาศกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๑๓๗ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ที่ ๓๓๓/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๙. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังในระยะเวลา ๓ ปี โดยมีสาระสำคัญตามแนวทางการและคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗)

พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนรกอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐาน

งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กร ในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม แต่จะเป็นการเกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนงาน (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วน

ต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒.๑ แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการ

บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ดังนี้

➢ **พนักงานส่วนตำบล** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

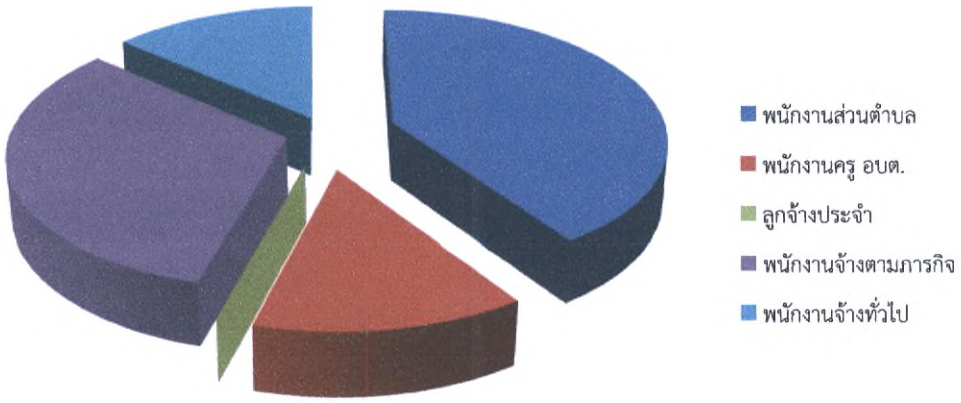
➢ **ลูกจ้างประจำ** ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำโดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้และรับเงินค่าจ้างจากองค์การบริหารส่วนตำบล

➢ **พนักงานจ้าง** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

➢ **พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล** ปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้

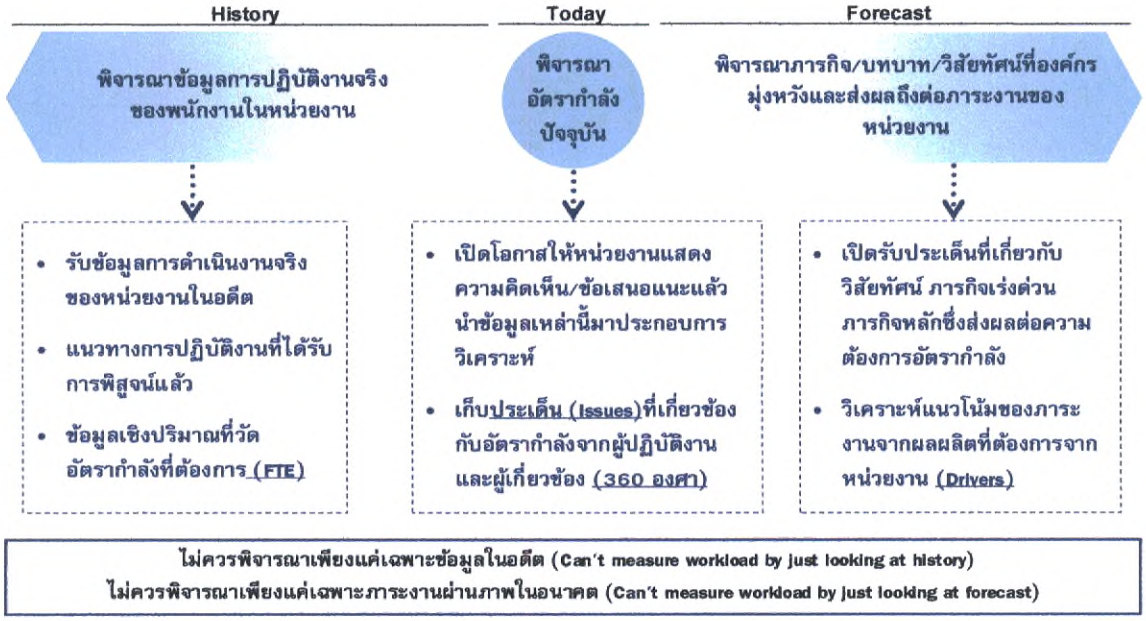
แผนภูมิแสดงสัดส่วนอัตรากำลัง
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน



พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู อบต.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๓	๘	-	๒๐	๘

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

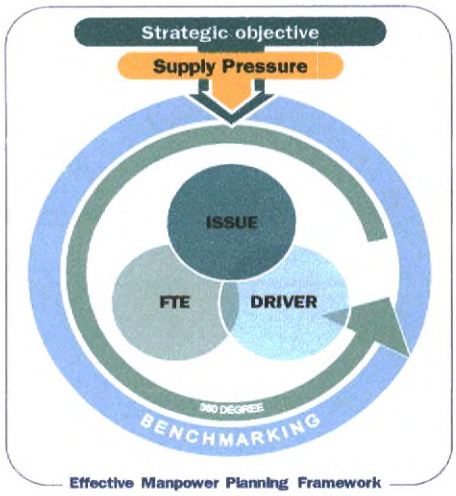
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))

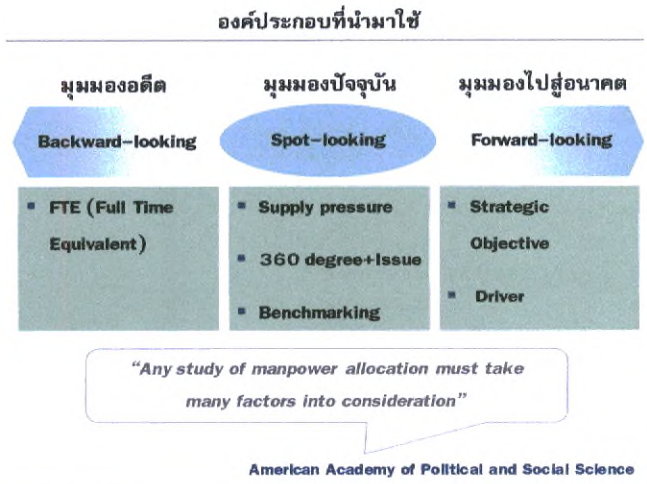


จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ที่มีอยู่ดังนี้





การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือ กลุ่มงาน และตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับการกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวนภาระค่าใช่จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่ง

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่งใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน

๒. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๓. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบล..... ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

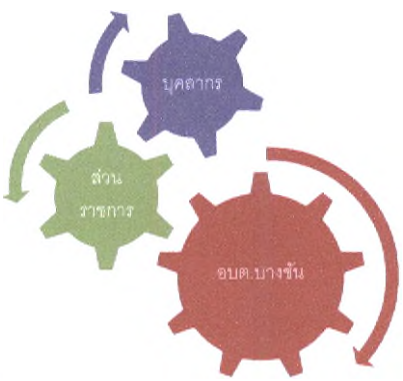
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

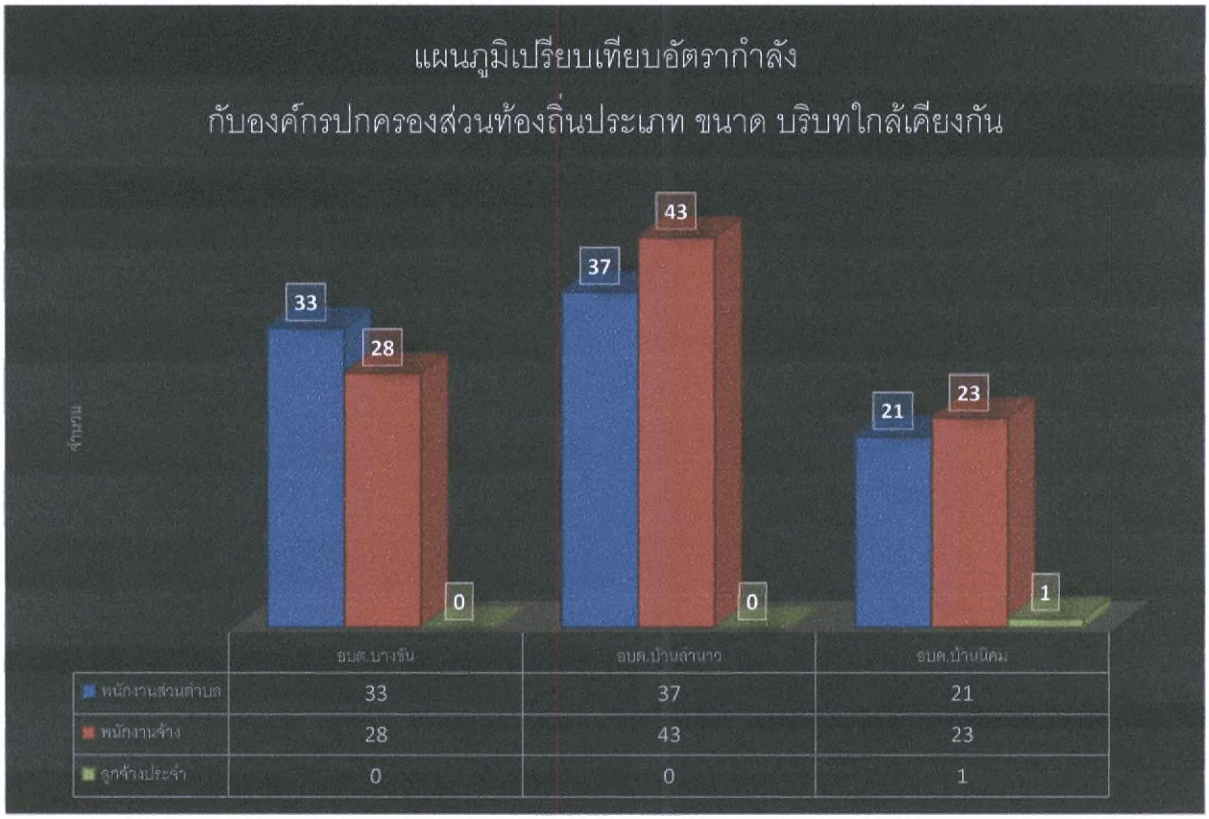
องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



- **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตาหลังใน และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัย จากกระทรวงสาธารสุขในปีเดียวกัน จึงคาดการได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



	อบต.บางขัน	อบต.บ้านลำนาว	อบต.บ้านนิคม
พนักงานส่วนตำบล	33	37	21
พนักงานจ้าง	28	43	23
ลูกจ้างประจำ	0	0	1

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำนาว และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อ

เปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ยกเว้นในส่วนของงานวางแผนสถิติและวิชาการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ยังไม่มีบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกันทำให้การ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์กรเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๔.๕ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๖ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ถนนชำรุดเป็นหลุมบ่อ โครงสร้างถนนไม่คงทนถาวร
- ท่อระบายน้ำข้ามถนนชำรุด
- ปัญหาน้ำท่วมขังบนถนนเนื่องจากถนนบางสายไม่มีคูระบายน้ำ
- ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง แหล่งน้ำตื้นเขิน
- ระบบประปามีไม่ทั่วถึง ไม่ครอบคลุมพื้นที่ บางหมู่บ้านมีแต่ไม่สามารถใช้การได้

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ก่อสร้างถนนถาวรในสายหลัก เช่น ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง ปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่เป็นหลุมบ่อ
- ซ่อมแซมท่อระบายน้ำเพื่อลดปัญหาน้ำท่วมขัง
- ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ก่อสร้างฝายน้ำล้น สระน้ำขนาดใหญ่ บำรุงดูแลรักษาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ รวมทั้งขุดลอกคู คลองเพื่อรองรับภาวะน้ำท่วม และเพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้หน้าแล้ง
- ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอกับความต้องการของชุมชน

๔.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสยังได้รับการช่วยเหลือไม่ทั่วถึง
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ/แนวทางการแก้ไข

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- อบรมให้ความรู้ ทักษะในการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ
- จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

๔.๓ การพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
- ปัญหาว่างงาน
- ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักอย่างเดียวทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอ
- ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- การปล่อยน้ำเสียจากโรงงานผลิตยางพาราแผ่นและน้ำเสียจากการเลี้ยงสัตว์
- ไม่มีระบบจัดการขยะมูลฝอย
- ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ปรับปรุงระบบกลุ่มการผลิต พัฒนาการบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่ดีมีคุณภาพ และมีอำนาจในการต่อรองราคาสินค้า ให้ได้ราคาที่เหมาะสมยิ่งขึ้น
- จัดฝึกอบรม ให้คำแนะนำ เพื่อเป็นแนวทางให้ชุมชนได้พัฒนาและรวมกลุ่มเพิ่มมากขึ้น เพื่อยกระดับการมีรายได้เสริมให้แก่ครอบครัวและเศรษฐกิจโดยรวมของชุมชน
- จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้กับประชาชนในพื้นที่
- จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดสร้างระบบการกำจัดขยะที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
- จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม

๔.๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ

สภาพปัญหา

- คุณภาพการจัดการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการ, ขาดแคลนงบประมาณและสื่อการเรียนรู้, **รวมถึง** การขาดพื้นที่และกิจกรรมนันทนาการในชุมชน

- ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นถูกละเลย คนรุ่นใหม่ขาดความตระหนักรู้และมีช่องว่างระหว่างวัย

- ศาสนสถานในชุมชนบางแห่งทรุดโทรมและขาดแคลนงบประมาณในการบูรณะ

- ประชาชนบางส่วนยังขาดความตระหนักและความร่วมมือในการอนุรักษ์ศิลปะ

- ขาดแคลนสนามเด็กเล่น สวนสาธารณะ หรือสถานที่ออกกำลังกายที่ได้มาตรฐานในชุมชน

- อุปกรณ์ออกกำลังกายหรือเครื่องมือสันทนาการชำรุดและมีไม่เพียงพอ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- จัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้น

- เพิ่มสถานที่สำหรับกิจกรรมนันทนาการ

- ละลายพฤติกรรมการสร้างครอบครัวที่อบอุ่น

- สมทบงบประมาณการบำรุงศาสนสถาน

- ร่วมกันอนุรักษ์ศิลปะ ประเพณีท้องถิ่น ปราชญ์ชุมชน

- เพิ่มสถานที่ออกกำลังกายของชุมชน

๔.๕ การพัฒนาการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการองค์กร

สภาพปัญหา

- มีงบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารงานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันมีพื้นที่ในเขตรับผิดชอบจำนวน ๑๘ หมู่บ้าน

- ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ/แนวทางการแก้ไข

- ขอรับสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

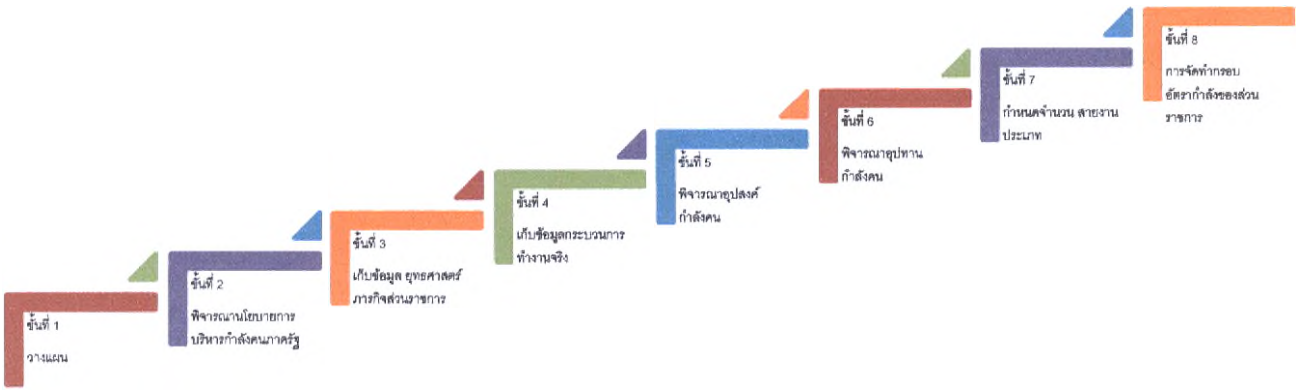
- จัดฝึกอบรม สัมมนา ความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริการสาธารณะ

- จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๙. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้มั่นคงถาวร ๒. พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. ส่งเสริมและพัฒนาการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ๒. ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ควบคุมและป้องกันโรคต่างๆในชุมชน ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งชุมชน ๔. การส่งเสริมการได้รับเบี้ยสวัสดิการแห่งรัฐตามสิทธิ์อย่างทั่วถึง
๓. การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และสิ่งแวดล้อม	๑. การพัฒนาส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนาความรู้ด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย ๒. การอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ ๓. การส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมและนันทนาการ	๑. ส่งเสริมการศึกษาแก่เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป ๒. ส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๕. การพัฒนาการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการองค์กร	๑. การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาชน ๓. เพิ่มช่องทางการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน ๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ เครื่องมือการปฏิบัติงานการอำนวยความสะดวกและการให้บริการกับประชาชน

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันมีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดตามกรอบยุทธศาสตร์
๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้มั่นคงถาวร ๒. พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง	กองช่าง
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. ส่งเสริมและพัฒนาการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ๒. ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ควบคุมและป้องกันโรคต่างๆในชุมชน ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งชุมชน ๔. การส่งเสริมการได้รับเบี้ยสวัสดิการแห่งรัฐตามสิทธิ์อย่างทั่วถึง	สำนักปลัด
๓. การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และสิ่งแวดล้อม	๑. การพัฒนาส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนาความรู้ด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย	สำนักปลัด กองการศึกษาฯ

	๒. การอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ ๓. การส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
๔. การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	๑. ส่งเสริมการศึกษาแก่เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป ๒. ส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	กองการศึกษาฯ
๕. การพัฒนาการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการองค์กร	๑. การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาชน ๓. เพิ่มช่องทางการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน ๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ เครื่องมือการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกและการให้บริการกับประชาชน	สำนักปลัด

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

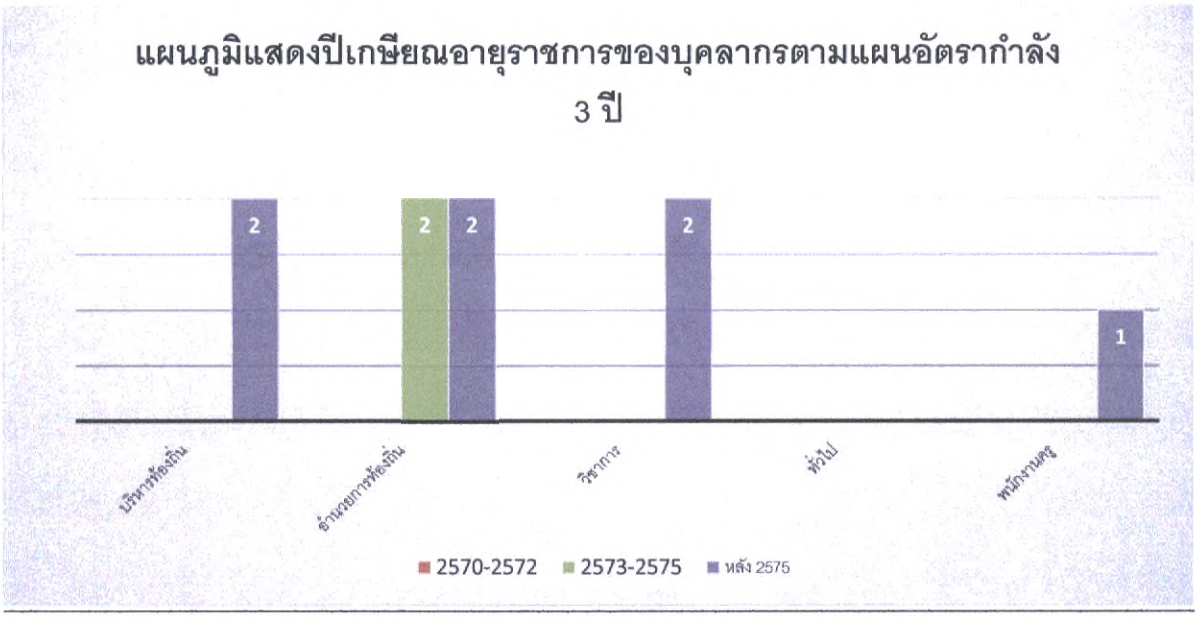
บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

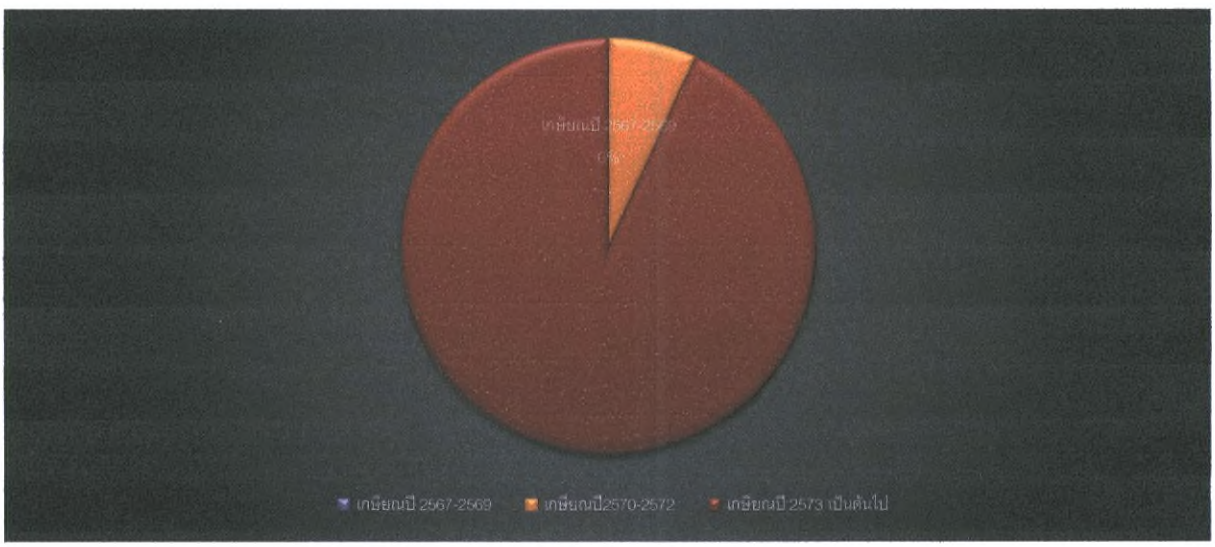
หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า การบริหารจัดการองค์กร งานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และงานสถิติและวิชาการ ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับ

เกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้





จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. สำหรับสายงานผู้บริหารซึ่งเป็นสายงานที่สำคัญ ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ของปีที่เกษียณ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือบัญชีของจังหวัดแล้วแต่กรณี

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวและมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่นได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
  - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
  - กลุ่มงานสนับสนุน
  - กลุ่มงานช่าง
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม และมาตรา ๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้วิเคราะห์ภารกิจให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และนโยบายสำคัญของรัฐบาล ตามอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๓) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

๕) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๖) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

๗) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา๖๘ (๔))

๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

๒) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

๕) การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๑๖))

๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

๗) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มตรา ๑๖ (๑๘))

๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๖) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๗) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและท้องถิ่นอื่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำ และที่อาจจะกระทำ ประกอบกับภารกิจเกี่ยวกับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่สู่ท้องถิ่นจากกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ดังนี้

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้ข้อบังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้ข้อบังคับกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๓) ให้มีหรือบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑) งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณูปโภค

๒) งานพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓) งานพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๒ ภารกิจรอง

๑) งานฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒) งานส่งเสริมการเกษตร

๓) งานสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๔) งานพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๕) งานพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร

๖) งานรักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

วิสัยทัศน์

"สาธารณูปโภคทั่วถึง ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจก้าวหน้า ร่วมรักษาสิ่งแวดล้อม"

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้มั่นคงถาวร สามารถใช้งานได้ทุกฤดูกาล

๒. พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง

๓. พัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนาความรู้ด้านการเกษตร

๖. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๗. การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการองค์กร

เป้าประสงค์

ตำบลบางขัน มุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดเป้าประสงค์เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด ดังนี้

๑. การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย

๒. มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง

๓. ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง

๔. ประชาชนในพื้นที่มีการศึกษาและร่วมสืบสานประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอ

๖. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการดูแล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. จำนวนการพัฒนาทางคมนาคมให้มั่นคงถาวร ๒. จำนวนการพัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณปการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	๑. ร้อยละของการส่งเสริมและการพัฒนาการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ๒. ร้อยละของการส่งเสริมอนามัย ควบคุมและป้องกันโรคในชุมชน ๓. ร้อยละของการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๔. ร้อยละของการส่งเสริมการได้รับเบี้ยสวัสดิการแห่งรัฐตามสิทธิ์
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม	๑.ร้อยละการส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนาความรู้ด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย ๒.ร้อยละของการอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ ๓.ร้อยละของการส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษในชุมชน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	๑. ร้อยละของการส่งเสริมการศึกษาเด็ก เยาวชนและประชาชน ๒. ร้อยละของการส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการองค์กร	๑. ร้อยละของการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามหลักกิจการบ้านเมืองที่ดี ๒. ร้อยละของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๓.ร้อยละของการเพิ่มช่องทางการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน

	๔.ร้อยละของการพัฒนาระบบการบริหารการจัดการเครื่องมือการปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกการให้บริการประชาชน

ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าหมาย
๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้มั่นคงถาวร ๒. พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. ส่งเสริมและพัฒนาการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ๒. ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ควบคุมและป้องกันโรคต่างๆในชุมชน ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งชุมชน ๔. การส่งเสริมการได้รับเบี้ยสวัสดิการแห่งรัฐตามสิทธิ์อย่างทั่วถึง
๓. การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และสิ่งแวดล้อม	๑. การพัฒนาส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนาความรู้ด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย ๒. การอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ ๓. การส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ การอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมและนันทนาการ	๑. ส่งเสริมการศึกษาแก่เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป ๒. ส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๕. การพัฒนาการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการองค์กร	๑. การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาชน ๓. เพิ่มช่องทางการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน

	๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ เครื่องมือการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกและการให้บริการกับประชาชน

กลยุทธ์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ตำบลบางขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการวางบทบาทการพัฒนาตำบลบางขันในอนาคตอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน รวมทั้งสอดคล้องกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อที่จะให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้น จึงได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้มั่นคงถาวร สามารถใช้งานได้ทุกฤดูกาล

๒. พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง

๓. พัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนาความรู้ด้านการเกษตร อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๖. การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มุ่งพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม และสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการองค์กร

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และภัยคุกคามตามภารกิจ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis(จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค)

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (S = Strength)	จุดอ่อน (W = Weakness)
- มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมโยงกันภายในตำบล ทำให้ประชาชนมีความสะดวกในการสัญจรและขนส่งสินค้าออกสู่ตลาด - ประชาชนส่วนใหญ่มีไฟฟ้าใช้ในครัวเรือน	- การคมนาคมไม่สะดวก ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อและมีฝุ่นละออง - บางครัวเรือนยังขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค - บางพื้นที่มีไฟฟ้าใช้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (O = Opportunity)	อุปสรรค (T = Threat)
- การประสานงานเพื่อขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึง -การประสานงานการขุดเจาะบ่อบาดาล	- สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่สูง ทำให้การกักเก็บน้ำทำได้ยาก

ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (S = Strength)	จุดอ่อน (W = Weakness)
- ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้และการศึกษา - มีสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ - ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น - มีศาสนสถานซึ่งเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชน - ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดี	- การรับเอาวัฒนธรรมทางตะวันตกมาใช้ในการดำเนินชีวิตทำให้วิถีชีวิตของชุมชนเปลี่ยนไป - การสื่อสารภาษาต่างประเทศของคนไทยไม่ได้
โอกาส (O = Opportunity)	**อุปสรรค (T = Threat)**
- การขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐบาล - การกระจายอำนาจให้ อปท.มีอำนาจ	- ค่านิยมทางวัตถุและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายมากขึ้น - การแพร่กระจายของสื่อต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อเด็กและเยาวชน

ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (S = Strength)	จุดอ่อน (W = Weakness)
- มีพืชเศรษฐกิจหลายอย่าง ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน กาแฟและผลไม้ - ประชาชนมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	- ขาดแคลนน้ำที่ใช้ในการเกษตร - การขนส่งสินค้าออกสู่ตลาดไม่สะดวก
โอกาส (O = Opportunity)	**อุปสรรค (T = Threat)**
- มีถ้ำหลายแห่งที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ - มีสภาพพื้นที่เหมาะในการทำการเกษตร	- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ

จุดแข็ง (S = Strength)	จุดอ่อน (W = Weakness)
- ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้และการศึกษา - มีสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	- การรับเอาวัฒนธรรมทางตะวันตกมาใช้ในการดำเนินชีวิตทำให้วิถีชีวิตของชุมชนเปลี่ยนไป

- มีศาสนสถานซึ่งเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชน	
โอกาส (O = Opportunity)	**อุปสรรค (T = Threat)**
- การขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐบาล - การกระจายอำนาจให้ อปท.มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการบริการสาธารณะ - มีกลุ่มองค์กรที่เข้มแข็ง - ส่งเสริมการศึกษาภาษาต่างประเทศเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	- ไม่มีแนวเขตพื้นที่ป่าที่ชัดเจน

ด้านการพัฒนาการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการองค์กร

จุดแข็ง (S = Strength)	**จุดอ่อน (W = Weakness)**
- เป็นองค์กรนิติบุคคลที่กฎหมายกำหนดให้สามารถจัดหารายได้เอง - มีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน - มีโครงสร้างองค์กรชัดเจน มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ - มีการแบ่งแยก/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน - บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการทำงานและได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน - ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร - มีการเชื่อมต่ออินเตอร์เน็ตเพื่อรับข้อมูลข่าวสาร สืบค้นข้อมูลเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน	- มีงบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารงาน - อบต.บางขันมีพื้นที่ในเขตรับผิดชอบจำนวนมากไม่สามารถบริหารการพัฒนาให้เป็นไปอย่างทั่วถึงและครอบคลุม
โอกาส (O = Opportunity)	**อุปสรรค (T = Threat)**
- กฎหมายให้อิสระในการบริหารงาน - นโยบายรัฐบาล จังหวัด สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	- กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ขาดความชัดเจนในการ

การพัฒนาตำบล - มีประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล - การกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ในการจัดการด้านต่าง ๆ	ปฏิบัติงาน

คำแถลงนโยบายผู้บริหารท้องถิ่น

นายดนัย ทิพย์ยาน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ได้แถลงนโยบายบริหารราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เมื่อวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๙ ไว้ดังนี้

๑. นโยบายเร่งด่วน

๑.๑ การดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่ชำรุดเสียหายให้ใช้งานได้ปกติ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนแก่พี่น้องประชาชนในการคมนาคม ขนส่งการลำเลียงผลผลิตทางการเกษตร

๑.๒ การขับเคลื่อนงานสาธารณสุขเพื่อเสริมสร้างความพร้อมของหน่วยแพทย์ฉุกเฉินขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ทั้งด้านอุปกรณ์และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้มาตรฐานตามที่ สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ (สพฉ.) กำหนด

๑.๓. ปรับปรุงซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้ผู้ได้รับความเดือนร้อน หรือผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

๑.๔ จัดตั้งชุดปฏิบัติการตอบโต้ภัยพิบัติ เพื่อแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนโดยมีเป้าหมายหลักคือเพื่อหยุดยั้งหรือลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน รักษาพยาบาลผู้บาดเจ็บ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำ และควบคุมสถานการณ์ให้กลับสู่ภาวะปกติได้เร็วที่สุด

๒. นโยบายทั่วไป

๒.๑. นโยบายการพัฒนาสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ดำเนินการพัฒนาทางด้านการสาธารณสุขเชิงรุก คือ เน้นการสร้างเสริมสุขภาพของคนในชุมชน เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ปราศจากโรค โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

๑. เสริมสร้างสุขภาพของประชาชนโดยเน้นการส่งเสริมให้ออกกำลังกาย การจัดให้มี เครื่องออกกำลังกายกลางแจ้งให้กับชุมชนพร้อมอุปกรณ์สนามเด็กเล่น จัดกิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาทุก

ประเภท พร้อมปรับปรุงสถานที่ออกกำลังกายและเล่นกีฬาให้ได้มาตรฐาน จะดำเนินการผลักดันเพื่อให้มีการก่อสร้างสนามกีฬากลางประจำหมู่บ้าน

๒. ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนโดยใช้กองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ประสานงานและบูรณาการการทำงานกับโรงพยาบาลบางขัน และ "ศูนย์สุขภาพชุมชน"(PCU) ในพื้นที่ มีรถบริการฉุกเฉิน ๒๔ ชั่วโมง

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการควบคุม ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อที่อันตรายและการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชนโดยประชาชน เพื่อประชาชน เน้นการมีส่วนร่วมจากประชาชน

๔. ส่งเสริมงานสุขภาพอนามัยและการจัดการสุขภาวะภาคประชาชน โดยผ่าน อาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานในชุมชน (อสม.)

๕. พัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในชุมชน ผู้ประกอบการ ร้านค้า ร้านอาหาร ให้ถูกสุขลักษณะทั้งด้านสถานที่และด้านสุขาภิบาล อาหาร เพื่อให้ผู้บริโภคเพื่อเข้าสู่มาตรฐานอาหารสะอาด รสชาติอร่อย

๒.๒. นโยบายการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชน

ดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของประชาชน ดังนี้

๑. เพิ่มระบบกล้องวงจรปิด CCTV เพื่อเฝ้าระวังความปลอดภัยให้กับประชาชนในชุมชน ประสานงานและบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทำหน้าที่ดูแลความสงบเรียบร้อย และให้ความ ช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยต่าง ๆ พร้อมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายแนวร่วมจากภาคประชาชน เช่นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

๒. การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัย จะดำเนินการจัดให้มีเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและระงับอัคคีภัย การฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เป็นกำลัง สนับสนุนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ กับทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยเฉพาะการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยอัคคีภัย แบบบูรณาการ

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการจัดตั้งชุมชน/กลุ่มเครือข่ายเข้มแข็ง เพื่อเอาชนะปัญหายาเสพติด และจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง เพื่อให้การดำเนินงานทางด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ชุมชนสามารถคุ้มครองป้องกัน ไม่ให้เกิดการแพร่ระบาด

ของยาเสพติดเข้ามาในชุมชนและป้องกันไม่ให้คนในชุมชน กลับไปติดยาเสพติดได้อีก โดยมีการรณรงค์หาผู้สมัครใจเข้ารับการบำบัด รักษาผู้ติดยาเสพติดโดยไม่ติดประวัติ

๔. ติดตั้งไฟส่องสว่างบริเวณชุมชนและจุดเสี่ยงให้ครอบคลุมในเขตตำบลบางขัน มุ่งเน้นเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยการติดตั้งไฟให้ครอบคลุมพื้นที่ เพื่อลดอุบัติเหตุ อาชญากรรม และสร้างความสะดวกในการสัญจรกลางคืน

๒.๓. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ดำเนินการรณรงค์และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ รักษาสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนอย่างยั่งยืน

๑. รณรงค์ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกสาธารณะทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนและชุมชน

๒. ส่งเสริมสนับสนุนการเฝ้าระวังมลภาวะทางน้ำและอากาศ

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการขยะ อย่างเป็นระบบ

๔. สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชน องค์กรภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วม ในการอนุรักษ์ บำรุงรักษา การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อม อย่างยั่งยืน

๒.๔. นโยบายด้านการพัฒนาชุมชน

ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพ ชีวิตของคนในชุมชนให้มีคุณภาพ

๑. สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตนเอง ตามโครงการต่าง ๆ ที่ตำบลได้จัดขึ้น

๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ และจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งการจัดสวัสดิการ ที่จำเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการและเชื่อมโยงการ ทำงานด้านสวัสดิการสังคมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชน ประชาชนมีความรักสามัคคีและมีปฏิสัมพันธ์ช่วยเหลือ และร่วมมือกันพัฒนาตำบลให้เจริญ โดยการจัดกิจกรรมการ พัฒนาร่วมกัน การจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการต่าง ๆ อาทิ การจัดการแข่งขัน กีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์

๒.๕. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ดำเนินการส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมกิจการด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. พัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน พัฒนาและปรับปรุง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีการจัดการเรียนการสอนและอุปกรณ์ที่ดี มีคุณภาพ ทันสมัย เพื่อพัฒนาความพร้อมของเด็กก่อนเข้าสู่ระบบโรงเรียน และ ส่งเสริมสนับสนุนประสานงานและบูรณาการกับโรงเรียนในเขตตำบลบางขันในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๒. ดำเนินการจัดให้มีการอนุรักษ์ บำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงความเป็นเอกลักษณ์ของตำบลบางขัน เสริมสร้างสังคมพหุวัฒนธรรมเช่น งานประเพณีวันสงกรานต์ กิจกรรมเมาลิดสัมพันธ์ รวมทั้งกิจกรรมเนื่องในโอกาสวันสำคัญของทางราชการ รัฐประเพณี และประเพณีท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมกิจการด้านการศาสนา ให้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของชาวตำบลบางขัน โดยความร่วมมือกับทุกองค์กรศาสนาในการจัดกิจกรรมทางศาสนา โดยมุ่งเน้นที่จะสร้างศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชนและเป็นศูนย์ฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมให้กับประชาชนในชุมชน โดยการนำหลักการทางศาสนามาใช้ เช่น การเสริมสร้างสันติสุขโดยใช้มัสยิดเป็นศูนย์กลางพัฒนา ส่งเสริมการเรียนการสอน หลักสูตรอิสลาม (ภาษายาวี) ส่งเสริมกิจกรรมการทำสุนัตแก่เด็กและเยาวชนมุสลิม สนับสนุนกิจกรรมเนื่องในวันฮารีรายอ จรรโลงพระพุทธศาสนาโดยมุ่งเน้นกิจกรรม ต่าง ๆ เช่น การจัดกิจกรรมทางศาสนา เนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันออกพรรษา

๒.๖. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ดำเนินการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ประเภท สาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพื่อให้ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ได้รับความสะดวก สบาย และมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้น

๑. จะดำเนินการก่อสร้างระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่จำเป็น อาทิ ถนน ทางเดินเท้า ท่อระบายน้ำ คูระบายน้ำ ไฟฟ้าและน้ำประปาในส่วนที่ยังขาดอยู่ให้ครบถ้วน และเต็มพื้นที่

๒. จะดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภคที่มีอยู่ให้มีสภาพที่สมบูรณ์ใช้การ ได้ดีและมีประสิทธิภาพ

๓. จะดำเนินการผลักดันโครงการก่อสร้างระบบประปาที่มีคุณภาพทุกหมู่บ้าน

๔. ติดตามและผลักดันสิทธิที่ทำกินให้กับประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

๒.๗. นโยบายการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

ดำเนินการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ คือ การจัดหารายได้ให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เพื่อนำไปใช้ จ่ายในโครงการต่าง ๆ และเสริมสร้างพัฒนารายได้ให้กับประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีรายได้ เพิ่มมากขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน พร้อมน้อมนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน มีดังนี้

๑. การพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มีรายได้เพียงพอที่จะพัฒนาในด้าน ต่าง ๆ ตามนโยบายที่วางไว้ ในส่วนของการจัดเก็บรายได้นั้นจะยึดหลักการจัดเก็บ รายได้อย่างทั่วถึง เป็นธรรม เพื่อมิให้ประชาชนเดือดร้อน พร้อมทั้งจัดระบบอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในการชำระภาษี มีการให้บริการรับชำระภาษี แบบเคลื่อนที่ และเสียภาษีทางอิเล็กทรอนิกส์ ในขณะเดียวกันก็จำเป็นต้องจัดหางบประมาณจากภายนอกเข้ามา สนับสนุนการดำเนินงาน โดยการจัดทำโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจาก กระทรวง/กรม จังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีงบประมาณมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันอย่างต่อเนื่อง

๒. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร และพัฒนาอาชีพต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับ สภาวะและบริบทของท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนน้อมนำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีพปัจจุบัน

๔ จะดำเนินการผลักดันโครงการจุดท่องเที่ยวใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและกระตุ้นเศรษฐกิจในชุมชน

๒.๘. นโยบายการพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

ดำเนินกิจกรรมทางด้านการเมือง การจัดการบริหาร นับว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ จะผลักดันให้การบริหารงานในด้านต่าง ๆ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นเพื่อให้การ ดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นหลัก จึงกำหนดแนวทางในการดำเนินการไว้ ดังนี้

๑. ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมทางการบริหารและการเมือง ภายใต้ระบอบประชาธิปไตย โดยพัฒนากลไกการทำงานในรูปแบบสภาท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยของชุมชนและภาคประชาสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เสนอความคิดเห็นข้อเสนอแนะการทำงานของผู้บริหาร ได้ตลอดเวลา

๒. ดำเนินการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันในทุกขั้นตอน การบริหารงานเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ จะเร่งรัดปรับปรุง ให้หน่วยงานต่าง ๆ พัฒนากระบวนการทำงานให้สามารถเป็นหน่วยงานที่ให้บริการ ประชาชนได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา การสร้างกระบวนการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพและ ยกระดับแก่ สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงาน ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคล ที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อประชาชน

๓. จะเร่งรัดพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาใช้เพื่อให้สามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ จัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนา และพัฒนาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาการให้บริการ เพื่อให้สามารถให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีประสิทธิภาพและประชาชน พึงพอใจ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางการในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบางขัน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๗๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากยังไม่สามารถสรรหาบุคลากรมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างได้ครบทุกตำแหน่ง บางตำแหน่งไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง ในส่วนของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับงานวางแผนสถิติและข้อมูลด้านดิจิตัลที่มีการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคสมัย และในส่วนของงานสาธารณสุขงานเคหะและชุมชน งานด้านการเกษตร และงานการรักษาความสงบภายใน และมีปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาภาระกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้คนสอดคล้องกับงานในอนาคต

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Anaysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน

โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค) เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน รายละเอียดดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (Swot)
ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง Strengths</u>

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๔ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต

๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

<u>จุดอ่อน Weaknesses</u>

๑. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.

๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ

๓. มีภาระหนี้สิน

<u>โอกาส Opportunities</u>

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น

๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลาเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่

๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังตัวผู้บริหารและการทำงาน อบต. ในฐานะตัวแทน

<u>ข้อจำกัด</u> Threats

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ

๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน

๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ

๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (Swot)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง Strengths</u>

๑. บุคคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย

๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้

๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน อบต. ในฐานะตัวแทน

๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร

๕. ให้มีโอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน

๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

<u>จุดอ่อน Weaknesses</u>

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ

๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี

โอกาส Opportunities

๑. ประชาชนมีความคุ้นเคยกันทุกคน

๒. บุคคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี

๓. บุคคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด Threats

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง

๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชียวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของอบต.

๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา และภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ ทั้ง ๗ ด้าน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ โดยกำหนดงานและกำหนดตำแหน่งของพนักงานให้ตรงกับภารกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลตามโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**
๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	**๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป**
๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
๑.๑.๓ งานส่งเสริมสาธารณสุข	๑.๑.๓ งานส่งเสริมสาธารณสุข
๑.๑.๔ งานพัฒนาชุมชน	๑.๑.๔ งานพัฒนาชุมชน
๑.๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑.๑.๖ งานกิจการสภา	๑.๑.๖ งานกิจการสภา

๑.๒ ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน	**๑.๒ ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน**
๑.๒.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๒.๑ งานนิติการ
๑.๒.๒ งานนิติการ	๑.๒.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**
๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี	**๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี**
๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี
๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน
๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้	**๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้**
๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้	๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**
๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	**๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**
๓.๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค	๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค
๓.๒ ฝ่ายควบคุมอาคาร	**๓.๒ ฝ่ายควบคุมอาคาร**
๓.๒.๑ งานควบคุมอาคาร	๓.๒.๑ งานควบคุมอาคาร
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	**๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา**
๔.๑.๑ งานบริหารการศึกษา	๔.๑.๑ งานบริหารการศึกษา
๔.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน**

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติ

การ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนะทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมือง ตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งาน

ห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ก.อบต.สรรหา ว่างเมื่อ ๔ มิ.ย. ๖๘**
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากแพรก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเสาเหนือ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไร่ยาว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไสเตาอ้อย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๗๓**	**๗๓**	**๗๓**	**๗๓**	**-**	**-**	**-**	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	615,960	168,000	1	1	1	-	-	-	36,960	39,240	41,640	820,920	860,160	901,800	(51,330)
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	1	1	530,160	42,000	1	1	1	-	-	-	31,920	33,720	35,760	604,080	637,800	673,560	(44,180)
	สำนักปลัด อบต.																		
3	หน.สำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	1	1	565,560	134,400	1	1	1	-	-	-	33,960	36,000	38,160	733,920	769,920	808,080	(47,130)
4	หัวหน้าบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	505,560	18,000	1	1	1	-	-	-	30,360	32,160	34,080	553,920	586,080	620,160	(42,130)
5	หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	530,160	18,000	1	1	1	-	-	-	31,920	33,720	35,760	580,080	613,800	649,560	(44,180)
6	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	1	1	469,200	0	1	1	1	-	-	-	28,200	29,880	31,680	497,400	527,280	558,960	(39,100)
7	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	1	1	261,360	0	1	1	1	-	-	-	15,720	16,680	17,640	277,080	293,760	311,400	(21,780)
8	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	1	1	538,680	0	1	1	1	-	-	-	32,400	34,320	36,360	571,080	605,400	641,760	(44,890)
9	นิติกร	ปก/ชก	1	1	307,440	0	1	1	1	-	-	-	18,480	19,560	20,760	325,920	345,480	366,240	(25,620)
10	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	1	1	284,040	0	1	1	1	-	-	-	17,040	18,120	19,200	301,080	319,200	338,400	(23,670)
11	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(ว่าง)
12	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก/ชก	1	1	455,640	0	1	1	1	-	-	-	27,360	29,040	30,720	483,000	512,040	542,760	(37,970)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
13	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง	1	1	392,640	0	1	1	1	-	-	-	23,640	25,080	26,520	416,280	441,360	467,880	(32,720)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
14	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	1	321,600	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,920	334,560	348,000	361,920	(26,800)
15	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	315,960	0	1	1	1	-	-	-	12,720	13,200	13,680	328,680	341,880	355,560	(26,330)
16	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	1	1	250,800	0	1	1	1	-	-	-	10,080	10,440	10,920	260,880	271,320	282,240	(20,900)
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	279,360	0	1	1	1	-	-	-	11,280	11,640	12,120	290,640	302,280	314,400	(23,280)
18	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	202,080	0	1	1	1	-	-	-	8,160	8,520	8,760	210,240	218,760	227,520	(16,840)
19	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	208,200	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,760	9,120	216,600	225,360	234,480	(17,350)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
20	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
21	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองคลัง																		
22	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการ	ต้น	1	1	556,080	42,000	1	1	1	-	-	-	33,360	35,400	37,560	631,440	666,840	704,400	(46,340)
23	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี(นักบริห	ต้น	1	1	448,800	18,000	1	1	1	-	-	-	27,000	28,560	30,360	493,800	522,360	552,720	(37,400)
24	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหาร	ต้น	1	1	513,600	18,000	1	1	1	-	-	-	30,840	32,760	34,680	562,440	595,200	629,880	(42,800)
25	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(ว่าง)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
26	นักวิชาการคลัง	ปก/ชก	1	1	462,480	0	1	1	1	-	-	-	27,840	29,520	31,200	490,320	519,840	551,040	(38,540)
27	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	1	1	483,120	0	1	1	1	-	-	-	29,040	30,840	32,640	512,160	543,000	575,640	(40,260)
28	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(ว่าง)
29	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	1	1	224,880	0	1	1	1	-	-	-	13,560	14,400	15,240	238,440	252,840	268,080	(18,740)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
30	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	-	1	1	173,760	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,320	7,560	180,720	188,040	195,600	(14,480)
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	222,720	0	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,720	231,720	241,080	250,800	(18,560)
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	245,760	0	1	1	1	-	-	-	9,840	10,320	10,680	255,600	265,920	276,600	(20,480)
	กองช่าง																		
33	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงาน	ต้น	1	1	556,080	42,000	1	1	1	-	-	-	33,360	35,400	37,560	631,440	666,840	704,400	(46,340)
34	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นั	ต้น	1	1	428,640	18,000	1	1	1	-	-	-	25,800	27,360	28,920	472,440	499,800	528,720	(35,720)
35	หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหา	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	23,640	25,080	26,640	435,240	460,320	486,960	(ว่าง)
36	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(ว่างเดิม)
37	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,360	22,680	24,000	376,680	399,360	423,360	(ว่างเดิม)
38	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,160	315,780	334,740	354,900	(ว่างเดิม)
39	นายช่างเขียนแบบ	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,160	315,780	334,740	354,900	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
40	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	234,600	0	1	1	1	-	-	-	9,480	9,840	10,200	244,080	253,920	264,120	(19,550)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
41	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	-	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(ว่าง)
42	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	234,600	0	1	1	1	-	-	-	9,480	9,840	10,200	244,080	253,920	264,120	(19,550)
43	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	1	1	254,040	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,680	11,040	264,240	274,920	285,960	(21,170)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
44	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริห	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,640	25,080	26,640	459,240	484,320	510,960	(ว่าง)
45	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริ	ต้น	1	1	521,760	18,000	1	1	1	-	-	-	31,320	33,240	35,280	571,080	604,320	639,600	(43,480)
46	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	1	1	308,640	0	1	1	1	-	-	-	18,600	19,680	20,880	327,240	346,920	367,800	(25,720)
47	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,160	315,780	334,740	354,900	(ว่าง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
48	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	1	1	256,560	0	1	1	1	-	-	-	10,320	10,680	11,160	266,880	277,560	288,720	(21,380)
49	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	186,120	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,800	8,160	193,560	201,360	209,520	(15,510)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากแพรก									-	-	-							
50	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แ (ว่างเดิม)						
51	ครู	-	2	2	0	0	2	2	2	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
52	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พัชราภรณ์ 19,17	-	1	1	93,480	0	1	1	1	-	-	-	3,840	3,960	4,080	97,320	101,280	105,360	(7,790)
53	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (จุฬาลักษณ์ 17,72	-	1	1	76,080	0	1	1	1	-	-	-	3,120	3,240	3,360	79,200	82,440	85,800	(6,340)
54	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ว่าง)	-	1	-	136,560	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	136,560	136,560	136,560	(ว่าง)
55	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคลองเสาเหนือ																		
56	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แ (ว่างเดิม)						
57	ครู	-	2	2	0	0	2	2	2				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
58	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ดาริกา 12,680)	-	1	1	15,600	0	1	1	1	-	-	-	720	720	0	16,320	17,040	17,040	1,300
59	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไร่ยาว																		
60	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แ (ว่างเดิม)						
61	ครู	-	2	2	0	0	2	2	2				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
62	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (กนกลักษณ์ 19,2	-	1	1	94,680	0	1	1	1	-	-	-	3,840	3,960	4,200	98,520	102,480	106,680	7,890
63	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
64	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไสเตาอ้อย																		
65	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แ (ว่างเดิม)						
66	ครู	-	2	2	0	0	2	2	2				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
67	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
68	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
69	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	1	455,640	0	1	1	1	-	-	-	27,360	29,040	30,720	483,000	512,040	542,760	(37,970)
5	**รวม**		**73**	**57**	**18,059,220**	**596,400**	**73**	**73**	**73**	**0**	**0**	**0**	**988,320**	**1,044,840**	**1,103,280**	**19,643,940**	**20,688,780**	**21,792,060**	
6	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %**															**2,946,591**	**3,103,317**	**3,268,809**	
7	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															**22,590,531**	**23,792,097**	**25,060,869**	
8	**ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															**23.91**	**23.98**	**24.05**	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 และ พ.ศ.2572 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 (90,000,000บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 จำนวน 94,500,000 บาท (90,000,000 x 5 %) +90,000,000 = 94,500,000)

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 (87,217,926 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571จำนวน 99,225,000 บาท (94,500,000 x 5 %) +94,500,000 = 99,225,000)

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2572 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 (91,635,522 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 จำนวน 104,186,250 บาท (99,225,000x 5 %) +99,225,000 = 104,186,250)

: ข้าราชการถายโอน ลูกจ้างประจำถายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวน

ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

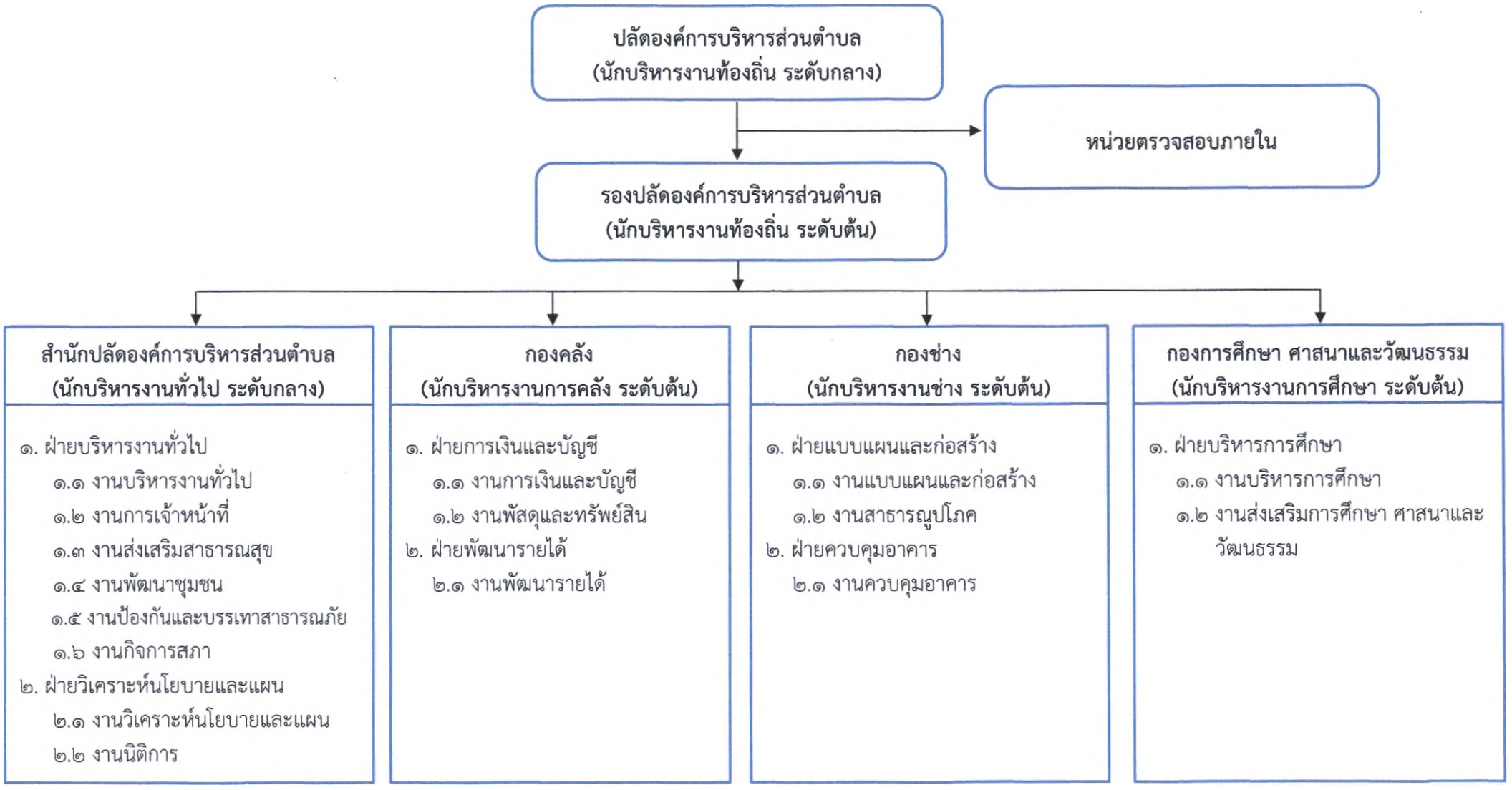
: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราขการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

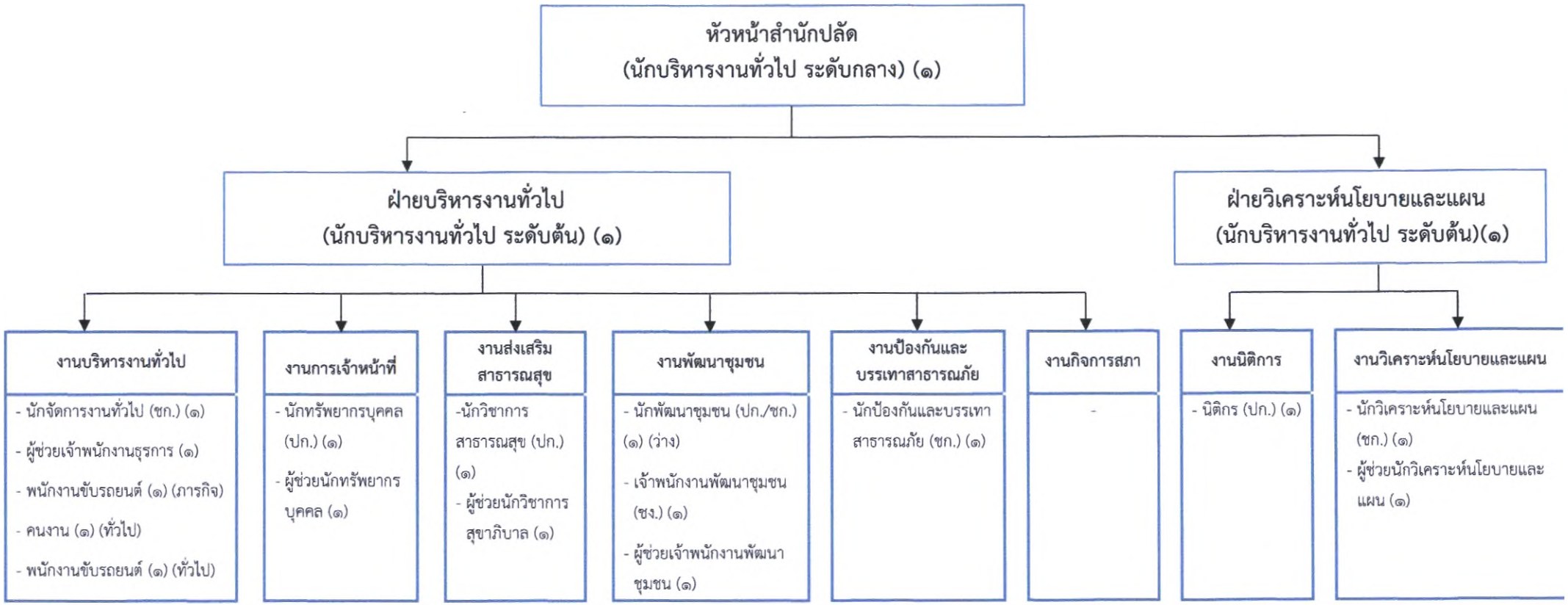
*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่แหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

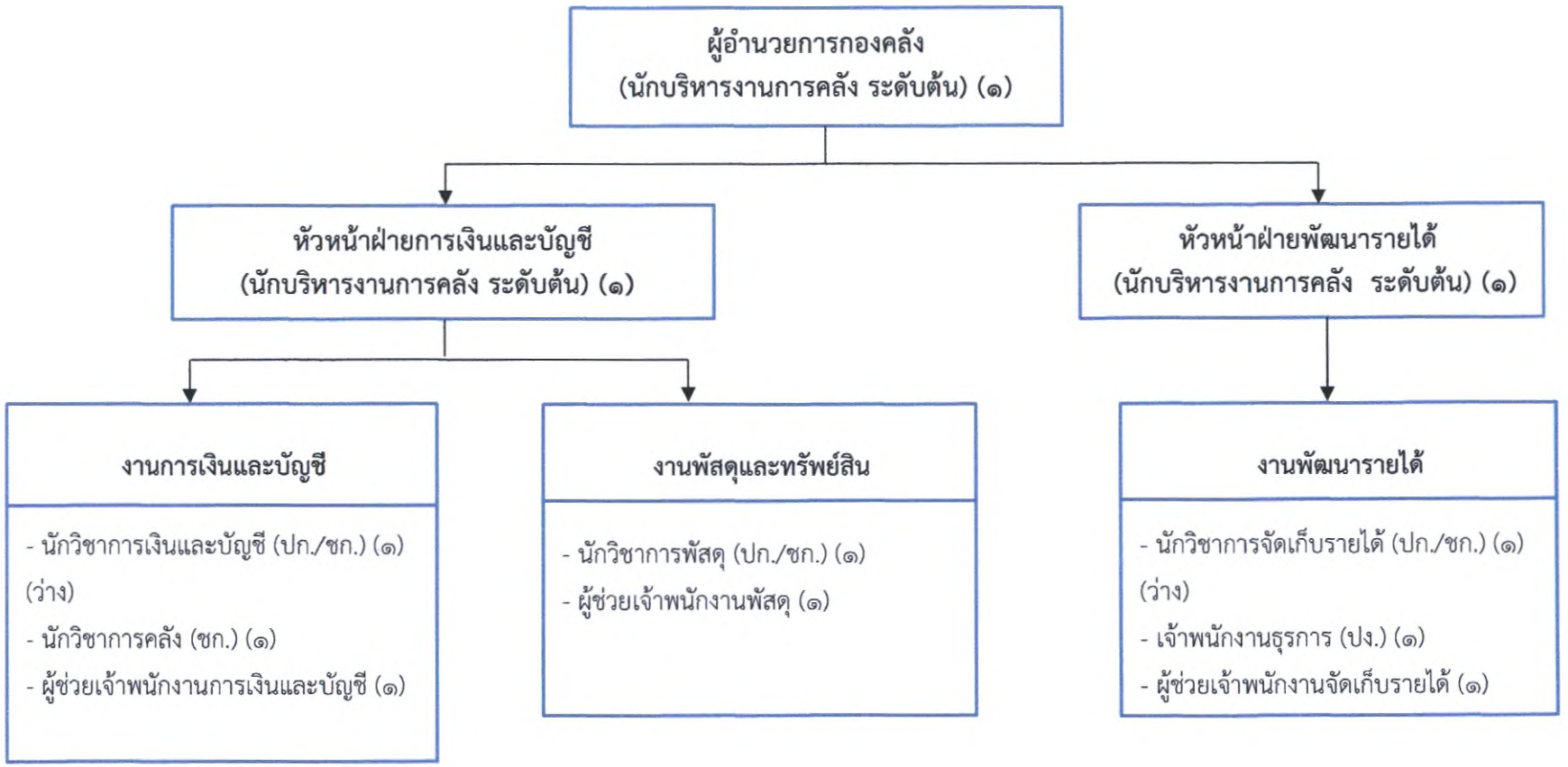


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



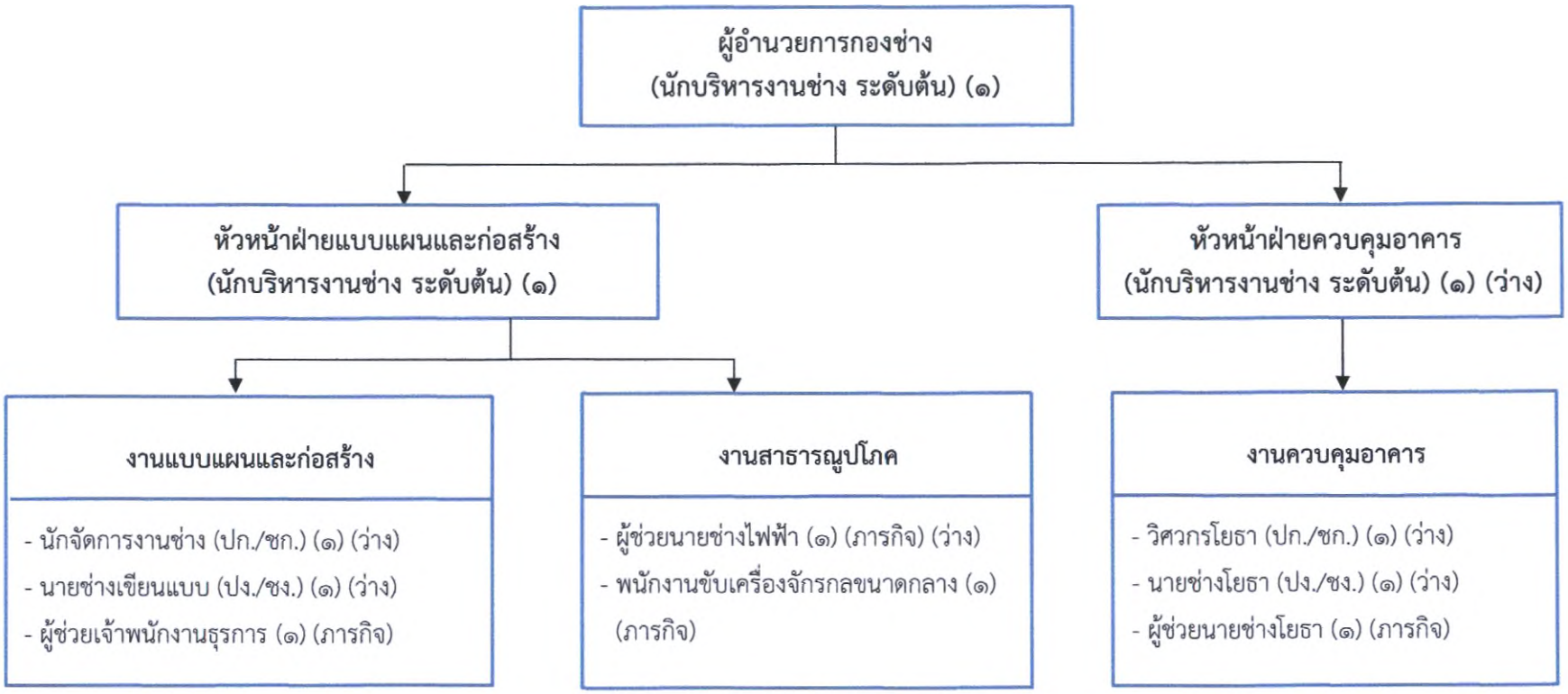
ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		สายงานการสอน		สายงานบริหารสถานศึกษา			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อส.	ครูผู้ช่วย	ครู	ผอ.ศพด.	รอง ผอ.สถานศึกษา	ผอ.สถานศึกษา	-	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	๑	-	๗	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๖	๒	๑๙

โครงสร้างกองคลัง



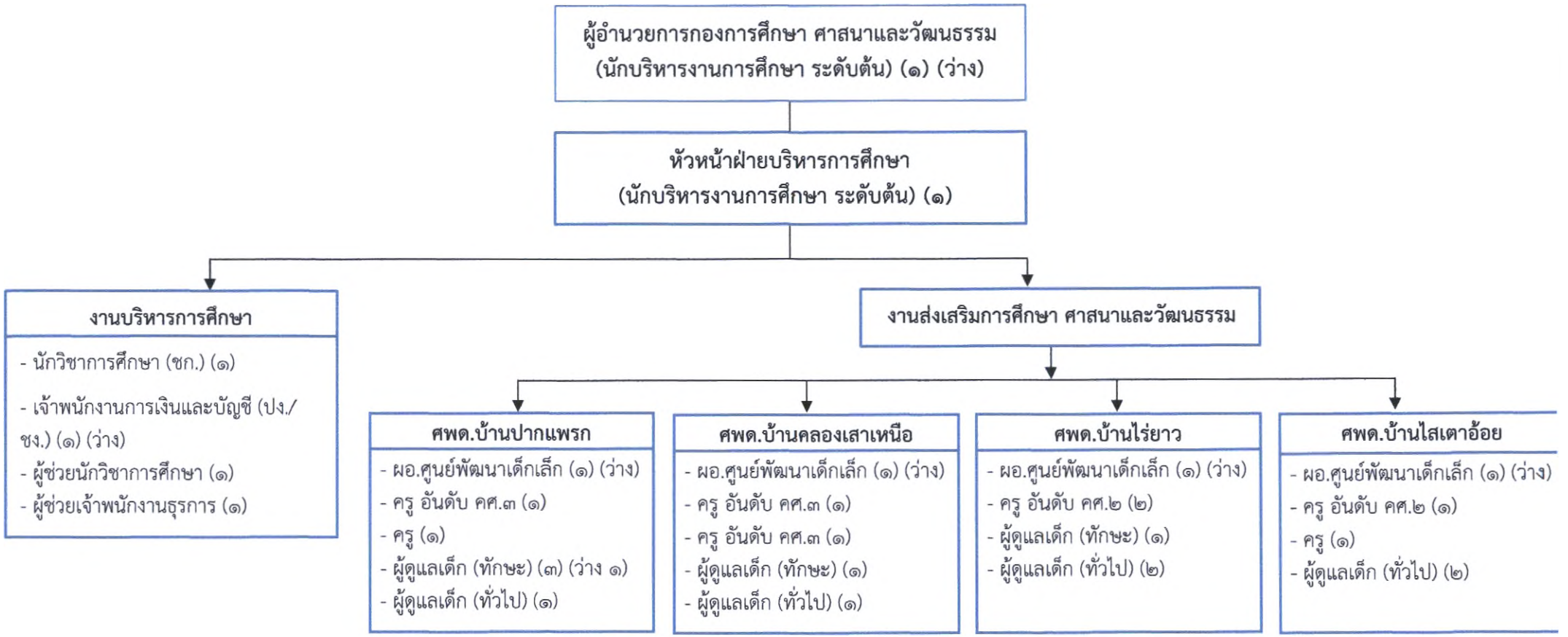
ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		สายงานการสอน		สายงานบริหารสถานศึกษา			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อส.	ครูผู้ช่วย	ครู	ผอ. ศพด.	รอง ผอ. สถานศึกษา	ผอ. สถานศึกษา	-	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	๔	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๑๑

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		สายงานการสอน		สายงานบริหารสถานศึกษา			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อส.	ครูผู้ช่วย	ครู	ผอ. ศพด.	รอง ผอ. สถานศึกษา	ผอ. สถานศึกษา	-	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	๒	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	๑๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		สายงานการสอน		สายงานบริหารสถานศึกษา			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อส.	ครูผู้ช่วย	ครู	ผอ.ศพด.	รอง ผอ.สถานศึกษา	ผอ.สถานศึกษา	-	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๘	๔	-	-	-	๔	๖	๒๖

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.) (๑)

ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		สายงานการสอน		สายงานบริหารสถานศึกษา			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	อส.	ครูผู้ช่วย	ครู	ผอ. ศพด.	รอง ผอ. สถานศึกษา	ผอ. สถานศึกษา	-	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายทิพย์อำพร คำศรี	ร.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๑๕,๙๖๐ (๕๑,๓๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	
๒	นายพิเชษฐ ทับไทร	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)												
๓	นางสาวณิชาภัทร พลชัย	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๖๕,๕๖๐ (๔๗,๑๓๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	
๔	นางสาวจิรชยา สุดสาย	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๕	นางสุดิมา ไชยศร	ร.ม. (รัฐศาตรามหาบัณฑิต)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๖	นางอนงเยาว์ ไหมสีเสน	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๔๖๙,๒๐๐ (๓๙,๑๐๐x๑๒)	-	-	
๗	นางสาวนุชรีย์ ชูพราหมณ์	บธ.บ. (การจัดการ)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๖๑,๓๖๐ (๒๑,๗๘๐x๑๒)	-	-	
๘	นายยงยุทธ สุขศรี	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๕๓๘,๖๘๐ (๔๔,๘๙๐x๑๒)	-	-	
๙	นายโอชวิน คงขาว	น.บ. (นิติศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๐๗,๔๔๐ (๒๕,๖๒๐x๑๒)	-	-	
๑๐	นายธีระยุทธ แก้วเรืองฤทธิ์	วท.บ. (วิทยาศาตร์บัณฑิต)	๒๑ ๓ ๐๑ ๓๖๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.		นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๘๔,๐๔๐ (๒๓,๖๗๐x๑๒)	-	-	
๑๑	-	-	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	(ว่าง)
๑๒	นายสุรชัย ศรีสุกใส	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๙๗๐x๑๒)	-	-	
๑๓	นางสาวจิตาภา สุขสม	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๓๙๒,๖๔๐ (๓๒,๗๔๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ												

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๔	นางสาวนงค์วลักษณ์ เป้าเงิน	บช.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๓๒๑,๖๐๐ (๒๖,๘๐๐x๑๒)	-	-	
๑๕	นางสาวภัทรวดี รัตนบุรี	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๑๕,๙๖๐ (๒๖,๓๓๐x๑๒)	-	-	
๑๖	นางสาวกรกมล รัตนพล	วท.บ. (วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	๒๕๐,๘๐๐ (๒๐,๙๐๐x๑๒)	-	-	
๑๗	นายวัฒนศักดิ์ ศรีสมบัติ	วท.ม. (ส่งเสริมและเผยแพร่การเกษตร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๗๙,๓๖๐ (๒๓,๒๘๐x๑๒)	-	-	
๑๘	นางสาวสิริวรรณ ศรีสมบัติ	บธ.บ. (การจัดการโรงแรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๒,๐๘๐ (๑๖,๘๔๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ												
๑๙	นายเกรียงศักดิ์ ศรีสวัสดิ์	ปวส. (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๐๘,๒๐๐ (๑๗,๓๕๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๐	นางสาวนิตยา สังข์งาม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๑	นายสมศักดิ์ หัตถิยา	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
กองคลัง(๐๔)												
๒๒	นางสาวเนาวรัตน์ แก้วคุ้มภัย	บช.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕๖,๐๘๐ (๔๖,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒๓	นางปัญสชา แก้วโสภาค	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔๘,๘๐๐ (๓๗,๔๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๒๔	นางทิพย์วรรณ บรรจงช่วย	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑๓,๖๐๐ (๔๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๒๕	-	-	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๒๖	นางระวิรรณ รัตนพล	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๔๖๒,๔๘๐ (๓๘,๕๔๐x๑๒)	-	-	
๒๗	-	-	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๒๘	นางสาวตารุณี ทรงทอง	บช.บ. (บัญชีบัณฑิต)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๔๗๙,๖๔๐ (๓๙,๙๗๐x๑๒)	-	-	
๒๙	นางอุไรรัตน์ เพ็ชรฤทธิ์	ศศ.บ. (นันทนาการเชิงพาณิชย์และการท่องเที่ยว)	๒๑-๓-๐๔-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๑-๓-๐๔-๕๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๒๔,๘๘๐ (๑๘,๗๔๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ												

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๐	ว่าที่ร้อยตรีหญิง วันเพ็ญ ชูคง	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๗๓,๗๖๐ (๑๔,๔๘๐x๑๒)	-	-	
๓๑	นางอิงอร สุชาฎา	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๒๒,๗๒๐ (๑๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	
๓๒	นางสาวจิราวรรณ วงค์เมฆ	บช.บ. (ระบบสารสนเทศทางบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๔๕,๗๖๐ (๒๐,๔๘๐x๑๒)	-	-	
<u>กองช่าง(๐๕)</u>												
๓๓	นายชัยพิมล ปาณะศรี	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕๖,๐๘๐ (๔๖,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๓๔	นายเจริญ น้ำขาว	ทล.บ. (เทคโนโลยีบัณฑิต)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๘,๖๔๐ (๓๕,๗๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๓๕	- -	-	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่าง)
๓๖	-	-	๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๗	-	-	๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๘	-	-	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๙	-	-	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
๔๐	นายราเชนร์ แสงพรม	วศ.บ. (การจัดการงานช่างและผังเมือง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๓๔,๖๐๐ (๑๙,๕๕๐x๑๒)	-	-	
๔๑	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	(ว่าง)
๔๒	นางสาวจุรีภรณ์ จันทร์ค้อม	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๓๔,๖๐๐ (๑๙,๕๕๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ												
๔๓	นายบุญส่ง นาคินทร์	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒๕๔,๐๔๐ (๒๑,๑๗๐x๑๒)	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)</u>												
๔๔	-		๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่าง)
๔๕	นางนันทนา อักษรนิตย์	วท.บ. (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๒๓,๗๖๐ (๔๓,๔๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๙,๗๖๐
๔๖	นางสาวปิยนุช ธนาวุฒิ	วท.ม. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต)	๒๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๐๘,๖๔๐ (๒๕,๗๒๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๖๔๐
๔๗	-	-	๒๑-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	(ว่าง)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
๔๘	นางลัดดาพร อัยราคม	บธ.บ. (การบริหารทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๕๖,๕๖๐ (๒๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	๒๕๖,๕๖๐
๔๙	นางสาวชนิษฐา สังข์งาม	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๖,๑๒๐ (๑๕,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๘๖,๑๒๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากแพรก												
๕๐	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว			(ว่างเดิม)
๕๑	นางอนุสรา จันทร์ส่งแสง	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๘	ครู อันดับ คศ.๓	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๘	ครู อันดับ คศ.๓		-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๒	นางจิรัชญา อาจไพรินทร์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๙๔	ครู	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๙๔	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ												
๕๓	นางสาวพัชราภรณ์ ศรีปัญญา	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๙๓,๔๘๐ (๗,๗๙๐x๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินรายได้
๕๔	นางจุฬาลักษณ์ บุญดี	ศศ.บ. (ภาษาไทย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๗๖,๐๘๐ (๖,๓๔๐x๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินรายได้
๕๕	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินรายได้
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๖	นางสาววรรณภรณ์ เขียวน้อย	บท.บ. (การตลาด)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเสาเหนือ												

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๗	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว			(ว่างเดิม)
๕๘	นางสาวจินตนา รัตนมณี	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๙	ครู อันดับ คศ.๓	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๙	ครู อันดับ คศ.๓	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๙	นางสาวศิรินยา จิตใจภักดิ์	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๙๔	ครู อันดับ คศ.๓	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๙๔	ครู อันดับ คศ.๓	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ												
๖๐	นางสาวตาริกา นวลละออง	ศศ.บ. (ภาษาไทย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕,๖๐๐ (๑,๓๐๐x๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินรายได้
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๑	นางสาวพิมพรัตน์ รัตนบุรี	วท.บ. (คณิตศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไร่ยาว												
๖๒	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว			(ว่างเดิม)
๖๓	นางสาวนฤชล แซ่ชิ้น	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๙๓	ครู		๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๙๓	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๔	นางสาวอริสา พรมดวง	ศน.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๙๑	ครู อันดับ คศ.๒	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๙๑	ครู อันดับ คศ.๒	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ												
๖๕	นางสาวกนกลักษณ์ เพชรสีเงิน	ค.บ. (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๙๔,๖๘๐ ๗,๘๙๐x๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินรายได้
พนักงานจ้างทั่วไป												

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๖	นางสาวณัฐกานต์ แหวนเพ็ชร์	มธยมปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๗	นางสาวพรทิรา ราชรักษ์	วท.บ. (เทคโนโลยีการยาง)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไสเตาอ้อย												
๖๘	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว			(ว่างเดิม)
๖๙	นางสาวจารุวรรณ์ ทั่วจบ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๙๕	ครู อันดับ คศ.๒	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๙๕	ครู อันดับ คศ.๒	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๐	นางสาวรัชวัล คงวัดใหม่	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๙๐	ครู	-	๒๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๙๐	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป												
๗๑	นางสาวสรารัตน์ แก้วชนะ	ปวช. (อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและโรงแรม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๒	นางสาวฤทัยวรรณ พานหาญ	ศศ.บ. (คณิตศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</u>												
๗๓	นางศิริพร สิทธิเขน	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๙๗๐X๑๒)	-	-	๔๕๕,๖๔๐

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ นอกจ้าจะพัฒนาด้านความรู้ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล ของจังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตลอดจนพนักงานจ้างเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย มีการเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการ ของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความ

เป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความรักความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบล ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนได้มีหลักการและแนวทางประพฤติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเลื่อมใส ศรัทธาและเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป การดำรงอยู่ในกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ จะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติและความสุขความเจริญของตัวข้าราชการเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จึงกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันขึ้น เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกพนักงาน ส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ในการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก.จริยธรรมหลัก

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยุดถือประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศิลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศราฐกิจสังคม

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

๑. ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔. มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕. จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖. ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดบียน

๗. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันอย่างยั่งยืน

๘. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๙. ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลื่อนประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ..//(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก https://www.ocsc.go.th

๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายดนัย ทิพย์ยาน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

ที่ นศ ๗๙๑๐๑/๙๒๖ **วันที่** ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เพื่อแสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของท้องถิ่นนั้น และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ที่จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อให้เป็นไปและสอดคล้องกับแนวทางซักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

๓. ข้อกฎหมาย

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ตามคู่มือจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ ของหนังสือ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๑๓๗ วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ข้อ ๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
(๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
(๔) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
(๕) หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน	เป็นกรรมการ
(๖) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
(๗) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อพิจารณา...

๔. **ข้อพิจารณา**

เพื่อให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันในระยะเวลา ๓ ปี

๕. **ข้อเสนอ**

เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบเห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบอนุมัติให้แต่งตั้งคณะกรรมการฯ และจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจาณา หากเห็นชอบด้วยแล้ว โปรดลงนามในคำสั่งฯที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวนุชรีย์ ชูพราหมณ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด เห็นควรพิจารณาดำเนินการ
.....

(นางสาวณิชาภัทร พลชัย)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัด อบต. เห็นควรพิจารณาดำเนินการ
.....

(นายทิพย์อำพร คำศรี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการและจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อไป
.....

(นายดนัย ทิพย์ยาน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

ที่ ๓๓๓ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม รวมทั้งให้เป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช กำหนด

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารตำบลบางขัน	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารตำบลบางขัน	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๙. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเสนอเรื่องให้ ก.อบต. ให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายดนัย ทิพย์ยาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)

ที่ นศ ๗๙๑๐๑/๑๐๓๙ **วันที่** ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ที่ ๓๓๓/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๙ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามแนวทางที่กำหนด จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และพิจารณากรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ในที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายดนัย ทิพย์ยาน)
ประธานคณะกรรมการ/
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

1.
2.
3
4.
5
6
7.
8.
9.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ที่ นศ ๗๙๑๐๑ / ๑๐๕๐ **วันที่** ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

๑.เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๘ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และกำหนดใช้ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี นั้น

๒.ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙-๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

๓.ข้อระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๑) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒) หนังสือจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว๔๑๓๗ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

๔.ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง เห็นควรแจ้งส่วนราชการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ และพนักงานจ้าง โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละส่วนราชการ ว่าต้องการตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด และจัดส่งให้กับงานการเจ้าที่ ภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๙ โดยให้แสดงข้อมูลมาประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑) จัดทำสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการแต่ละโครงการ/รายการนั้น ใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใด นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคนเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่พึงมี

๒) วิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน และสรุปผลการเปรียบเทียบว่าต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงเท่าอยู่ หรือลดลง หรือเกลี่ยอัตรากำลัง

๓) แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพ หรือความรู้ความสามารถในประเด็นใด

๕.ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาสั่งการ

(นางสาวนุชรีย์ ชูพราหมณ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นางสาวจิรชยา สุดสาย)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด เห็นควรแจ้งสำนักงานปลัดกำหนดตำแหน่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งต่อไป

(นางสาวณิชาภัทร พลชัย)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน - ทราบและดำเนินการต่อไป

(นายทิพย์อำพร คำศรี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

☑ อนุมัติดำเนินการตามข้อเสนอ
☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(นายดนัย ทิพย์ยาน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

เมื่อวันศุกร์ ที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายดนัย ทิพย์ยาน	ประธานกรรมการ		
๒	นายทิพย์อำพร คำศรี	กรรมการ		
๓	นายพิเชษฐ ทับไทร	กรรมการ		
๔	นางสาวเนาวรัตน์ แก้วคุ้มภัย	กรรมการ		
๕	นายชัยพิมล ปาณะศรี	กรรมการ		
๖	นางนันทนา อักษรนิตย์	กรรมการ		
๗	นางศิริพร สิทธิเชน	กรรมการ		
๘	นางสาวณิชาภัทร พลชัย	กรรมการและเลขานุการ		
๙	นางสาวจิรชยา สุดสาย	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๑๐	นางสาวนุชรีย์ ชูพราหมณ์	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม ไม่มี

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

ประธาน สวัสดีครับกรรมการทุกท่าน วันนี้เป็นการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่ใช้อยู่ในปัจจุบันจะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้ จึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้ทันประกาศใช้ในเดือนตุลาคม ๒๕๖๙ เมื่อคณะกรรมการมาพร้อมกันแล้วกระผมขอเปิดการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน ตามที่กระผมได้รับแจ้งให้ทราบเบื้องต้น ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ที่ ๓๓๓/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๙. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

ที่ประชุม - รับทราบ -

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ขอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการประชุมต่อ

ปลัดฯ ขอให้เลขานุการชี้แจงรายละเอียด

เลขานุการ สืบเนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญ ประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งหมดนี้ คือส่วนประกอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงมีความจำเป็นที่คณะกรรมการจะต้องมาวิเคราะห์ และวางแผนในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันมีความจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กร การวิเคราะห์ดังกล่าวจะต้องคำนึงถึงสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว โดยแบ่งโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๕ ส่วนราชการ มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๗๑ อัตรา เป็นตำแหน่งที่มีคนครอง ๕๗ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑๔ อัตรา โดยแยกเป็นดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ อัตรา

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัด อบต. (มีกรอบอัตรากำลัง ๑๙ อัตรา) แบ่งเป็น

ตำแหน่งที่มีคนครอง ๑๘ อัตรา)

- พนักงานส่วนตำบล ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

ตำแหน่งว่าง (๑ อัตรา)

๑) นักพัฒนาชุมชน

๒. กองคลัง (มีกรอบอัตรากำลัง ๑๑ อัตรา) แบ่งเป็น

ตำแหน่งที่มีคนครอง (๘ อัตรา)

- พนักงานส่วนตำบล ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

ตำแหน่งว่าง (๒ อัตรา)

๑) นักวิชาการการเงินและบัญชี

๒) นักวิชาการจัดเก็บรายได้

๓. กองช่าง (มีกรอบอัตรากำลัง ๑๑ อัตรา) แบ่งเป็น

ตำแหน่งที่มีคนครอง (๕ อัตรา)

- พนักงานส่วนตำบล ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

ตำแหน่งว่าง (๖ อัตรา)

๑) หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร

๒) วิศวกรโยธา

๓) นักจัดการงานช่าง

๔) นายช่างโยธา

๕) นายช่างเขียนแบบ

๖) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

๔. กองการศึกษาฯ (มีกรอบอัตรากำลัง ๒๗ อัตรา) แบ่งเป็น

ตำแหน่งที่มีคนครอง (๒๐ อัตรา)

- พนักงานส่วนตำบล ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
- พนักงานครู อบต. ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๖ อัตรา

ตำแหน่งว่าง (๗ อัตรา)

๑) ผู้อำนวยกองการศึกษาฯ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๒) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา
๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๓) ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (มีกรอบอัตรากำลัง ๑ อัตรา

ตำแหน่งที่มีคนครอง (๑ อัตรา)
- พนักงานส่วนตำบล ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ปลัดฯ

จากกรอบอัตรากำลังข้างต้นให้แต่ละส่วนราชการพิจารณาและเสนอว่าควรกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่งใดบ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐–๒๕๗๒) โดยพิจารณาจากภารกิจที่จะดำเนินการในอนาคตอีก ๓ ปีข้างหน้า เพื่อให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่และภารกิจและปริมาณงานคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลแผนพัฒนาจังหวัดและยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน ทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อม
๔. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ
๕. การพัฒนาด้านการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการองค์กร

ปลัดฯ

จากผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งที่เกิดจากภารกิจที่จะดำเนินการในอนาคตอีก ๓ ปีข้างหน้าปรากฏตามเอกสารที่ฝ่ายเลขานุการได้แจกให้กับคณะกรรมการทุกท่านแล้ว ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง (โดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนราชการ ปริมาณงานในแต่ละงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน)

ประธาน

ให้คณะกรรมการพิจารณาเอกสารที่เลขานุการได้แจกให้ และให้แต่ละส่วนราชการเสนอความต้องการอัตรากำลังในอนาคต ๓ ปีข้างหน้าว่าต้องการเพิ่มหรือลดอัตรากำลังจำนวนเท่าใดเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ เมื่อพิจารณาเสร็จแล้วขอให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นได้เลย

กองคลัง

กองคลังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในรอบจัดทำแผนอัตรากำลัง

กองช่าง

กองคลังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในรอบจัดทำแผนอัตรากำลัง

กองการศึกษาฯ

กองการศึกษาฯไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในรอบจัดทำแผนอัตรากำลัง

สำนักปลัด

ปลัด อบต. รับนโยบายจากท่านนายก อบต. ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในส่วนของตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งจะอยู่ในงานสถิติและข้อมูล ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักปลัด

ปลัดฯ จากข้อเสนอข้างต้นสรุปได้ว่าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน ให้สำนักปลัดเก็บปริมาณงานเพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.ในลำดับต่อไป และในส่วนราชการอื่นไม่มีการเปลี่ยนแปลงกำหนดตำแหน่งใดเพิ่ม/ลด

จากข้อสรุปดังกล่าวไม่ทราบว่าคณะกรรมการเห็นด้วยหรือไม่ หรือมีความคิดเห็นเพิ่มเติมอย่างไรให้เสนอมาในที่ประชุมได้เลย เพื่อจะได้พิจารณาร่วมกัน

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

เลขานุการ จากคู่มือการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหากพิจารณาแล้วมีลักษณะงาน ภารกิจ และประสงค์จะกำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ โดยให้แสดงเพียงเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดจำนวนตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดไว้ แต่หากมีการกำหนดจำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดของส่วนราชการนั้น ให้จัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วย

ปลัดฯ ในเมื่อที่ประชุมเห็นชอบตามที่เสนอก็ขอให้สำนักปลัดและผู้ที่เกี่ยวข้องจัดเตรียมเอกสารประกอบขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งในรอบแผนอัตรากำลังสำหรับส่วนราชการอื่นให้เตรียมเอกสารไว้พลางก่อนแล้วค่อยเสนอก.อบต.จังหวัดหลังจากประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ แล้ว

ที่ประชุม รับทราบ

เลขานุการ **๔.๒ การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒**

ให้คณะกรรมการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ที่เลขานุการได้จัดทำเป็นรูปเล่มเรียบร้อยแล้ว ตามที่ได้แจกไปนั้นว่าควรปรับปรุงส่วนไหนบ้าง

สำหรับการกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. ได้มีบันทึกข้อความ แจ้งให้แต่ละส่วนราชการดำเนินการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละส่วนราชการ ว่าต้องการตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด และจัดส่งให้กับงานการเจ้าที่ ภายในสิ้นเดือนมิถุนายน ๒๕๖๙

โดยให้แสดงข้อมูลมาประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ดังนี้
- จัดทำสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการ
- โครงการ/รายการนั้น ใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใด นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคนเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่พึงมี
-จัดทำรายการหรือระบุเวลาการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้างภายใน ๑ ปี และย้อนหลัง ๒ ปี
-วิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน และสรุปผลการเปรียบเทียบว่าต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงที่ หรือลดลง หรือเกลี่ยอัตรากำลัง
-แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพ หรือความรู้ความสามารถในประเด็นใด

ซึ่งก็มีในส่วนของสำนักปลัดเสนอความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่จำนวน ๑ อัตรา ทั้งนี้เพื่อให้โครงสร้างส่วนราชการถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ สำหรับส่วนราชการอื่นยังคงยืนยันกำหนดตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ไม่มีการเพิ่มหรือปรับลดแต่อย่างใด และจากการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละงานเพื่อกำหนดตำแหน่ง (ตามเอกสารประกอบ) ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมา วิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มีทิศทางการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ในอัตรากำลังคงที่/คงเดิม ซึ่งฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำร่างการกำหนดตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เรียบร้อยแล้วจึงเสนอที่ประชุมได้พิจารณาการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว

ปลัดฯ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้พิจารณาร่างแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

และองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามความยากและคุณภาพของงานงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยนำข้อมูลที่เลขานุการเสนอต่อที่ประชุมประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงปีว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใดจำนวนเท่าใด จึงจะสามารถ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน กำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลังสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลัง การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสม

๕. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของการแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖. วิเคราะห์และคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ๓๕ แห่งระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ประธาน ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นและร่วมกันพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังคนเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า

เลิกประชุม เวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสาวณิชาภัทร พลชัย)
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายทิพย์อำพร คำศรี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/กรรมการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายดนัย ทิพย์ยาน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน/ประธานกรรมการ

ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 มาตรา 87 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน และโดยอนุมัติของนายอำเภอบางขัน

ข้อ 1 ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ข้อ 2 ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป

ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 90,000,000 บาท

ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 90,000,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	20,588,000
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	986,500
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	20,594,780
แผนงานสาธารณสุข	2,289,200
แผนงานเคหะและชุมชน	416,000
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	1,716,000
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	955,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	16,995,300
แผนงานการเกษตร	340,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	25,119,220
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	**90,000,000**

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6 ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน มีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ 29 ก.ย. 2568

(ลงนาม).....

(นายดนัย ทิพย์ยาน)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน

อนุมัติ

(ลงนาม).....

(นายประยุทธ ทองพุ่ม)

ตำแหน่ง นายอำเภอบางขัน

29 ก.ย. 68