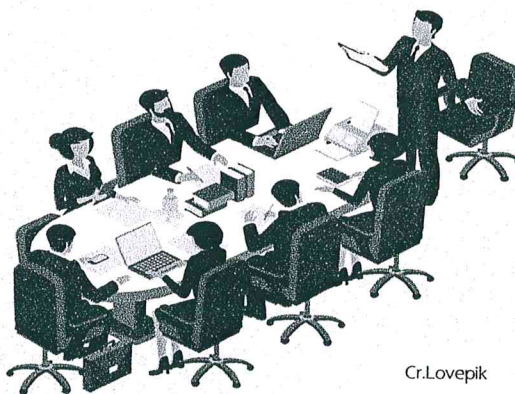




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน และพัฒนากำลังคน ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการจ้างพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๘
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด	๒๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดจะดำเนินการ	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๕๓
ภาคผนวก	

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ที่ ๒๔๒ / ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด อีกทั้ง ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการของไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

● สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือแนวทางการวางแผนและบริหารกำลังคนสำหรับส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธี

ที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กร”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

● **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการ ในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติ ครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใด ทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น ง่ายง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการมีความคล่องตัวและมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้ง ยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภท อย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบางตลาด ดังนี้

● **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

● ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

● พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบทประเภทสามัญและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งต้องพิจารณาจัดสรรให้ตรงกับบทบาท ภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มากที่สุด โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งสามารถเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารการกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด อบต. ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด อบต. ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้

ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

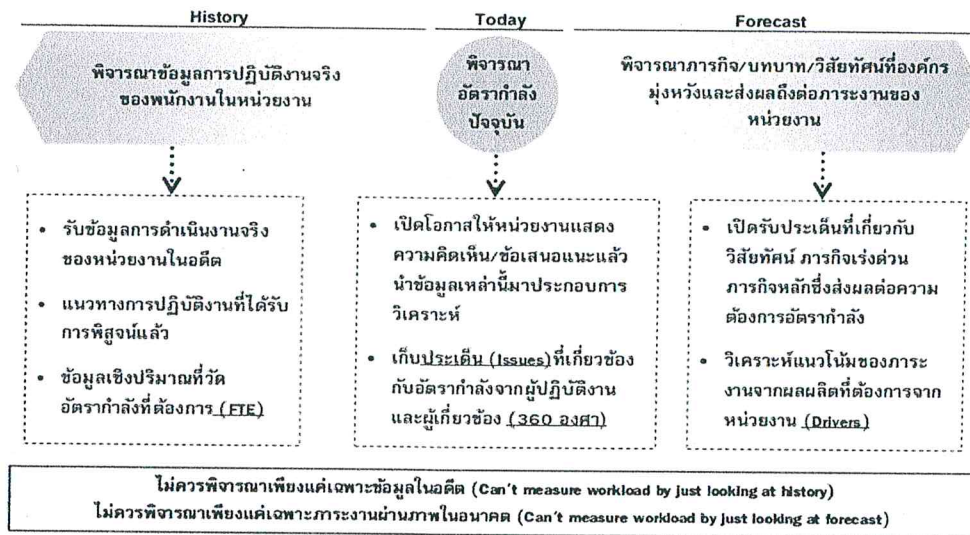
- **กองคลัง** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

- **กองช่าง** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองช่างส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง เช่น การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

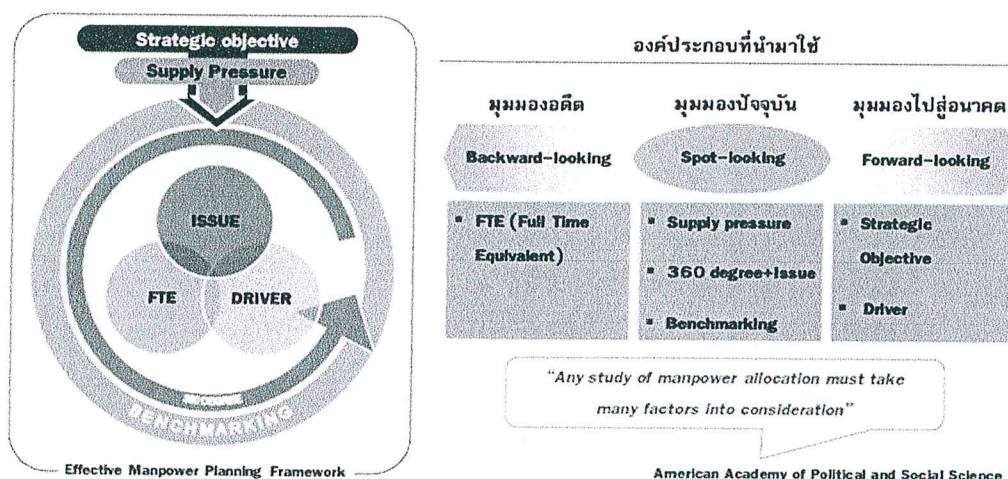
๓.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงานแบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง การบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ธ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถ ด้านการรักษายาบาล มีคุณวุฒิการศึกษาด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน



๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ จะคำนวณโดยประมาณการในอัตราเงินขึ้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินขึ้นสูงของระดับตำแหน่งเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ จะประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือน

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ จะคำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราเงินขึ้นต่ำกับอัตราเงินขึ้นสูงของระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสอง เมื่อได้อัตราเงินเดือนที่เป็นค่ากลางนั้นแล้วให้คูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ และอัตราเงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นจะประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือน

๓. เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการ จะคำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งว่าง คูณด้วย ๑๒ เดือน

๔. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน



คำตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องนำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๔.๑ ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ จะคำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราร้อยละสูงสุดของอันดับ คศ. ๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ รวมกันหารสอง และคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแบบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๔.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ จะคำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราร้อยละสูงสุดของอันดับ คศ. ๒ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ รวมกันหารสอง และคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแบบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ทั้งนี้ ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษา จะประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทน

๕. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำจะคำนวณโดยใช้ อัตราค่าจ้างของผู้ครองตำแหน่งนั้น โดยใช้บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กลุ่ม ๑ กลุ่ม ๒ และกลุ่ม ๓) ทั้งนี้ จะประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราค่าจ้าง

๖. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่ง สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นตำแหน่งว่าง จะประมาณการภาระค่าใช้จ่าย โดยใช้ฐานอัตราเงินเดือนค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ จะประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน



กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง และองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดจ่ายส่วนที่เกินจากอัตราที่ได้รับจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ บาท และค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ บาท ซึ่งส่วนเกินจากที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรรให้ ที่เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลด้วย เช่น นางสาวกรรณิการ์ อารี ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๕,๔๐๐ บาท (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรรให้ ๙,๔๐๐ บาท ท้องถิ่นจ่าย ๖,๕๐๐ บาท และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

๗. กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี) โดยพนักงานจ้าง ทั่วไปจะได้รับเงินค่าตอบแทนเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ๑,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท

๘. ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางตลาดได้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่ไม่นำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบางตลาด
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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 $\times$ ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ในการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับ หัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

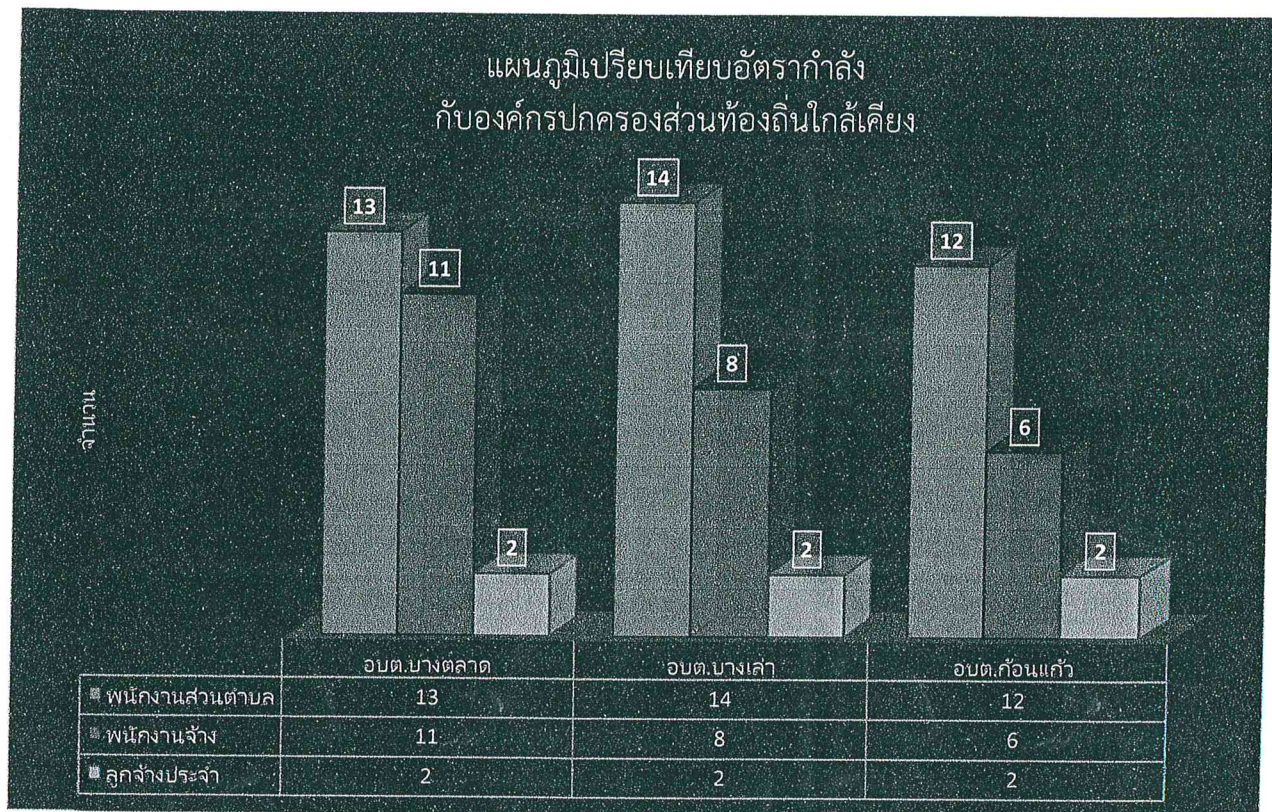
องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล อีกทั้ง ยังเป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้



▪ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเล่า และองค์การบริหารส่วนตำบลกอนแก้ว ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด องค์การบริหารส่วนตำบลบางเล่า และองค์การบริหารส่วนตำบลก้อนแก้ว ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีจำนวนประชากร ขนาดพื้นที่ใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศคล้ายกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงยังไม่มีควมจำเป็น ต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถที่จะ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จะขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลมาบรรจุและแต่งตั้ง ทำให้มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๔ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด สามารถ

ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๔.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๔.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๔.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๔.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๔.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด โดยรวม

๓.๔.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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



๓.๕ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดในเรื่องดังต่อไปนี้

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิม และที่จะกำหนดขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใดด้านหนึ่ง หรือเพื่อรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในด้านใดด้านหนึ่ง หรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมีอะไรบ้างที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จ ลุล่วงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ ตามระเบียบกฎหมายเพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติ ส่วนราชการจะกำหนดจำนวนตำแหน่งโดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกับกำลังคนที่อยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณตามมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะทำมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะรู้ได้ว่าจะใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่าการทำงานของหน่วยงานนั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานเท่านั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดอบต. เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้



๕.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

๕.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๕.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๕.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อวิเคราะห์ถึงเหตุผลความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในส่วนราชการนั้น ๆ ประกอบการพิจารณา กำหนดประเภทตำแหน่งของพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ

๕.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

๕.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จะต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๕.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๖.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๖.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๖.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

๓.๖.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๖.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)



๓.๖.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๖.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา

๓.๖.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๖.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๓	ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อบต. ช้างเคียง	อบต.บางเล่า อบต.ก้อนแก้ว
กรกฎาคม ๒๕๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และประชุมคณะกรรมการฯ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม ฯลฯ
กรกฎาคม ๒๕๖๓	จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด และส่ง คณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
สิงหาคม ๒๕๖๓	จัดส่งร่างแผนอัตรากำลัง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดฉะเชิงเทรา พิจารณา	
กันยายน ๒๕๖๓	ก.อบต. จังหวัดฉะเชิงเทรา ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
กันยายน ๒๕๖๓	จังหวัดฉะเชิงเทรา แจ้งมติให้ อบต.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค. ๖๓
กันยายน ๒๕๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	มีผลบังคับใช้ ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
ตุลาคม ๒๕๖๓	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.บางตลาด ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ตุลาคม ๒๕๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด	จังหวัดฉะเชิงเทรา

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ปัญหาในพื้นที่ตำบลบางตลาด

๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนชำรุด คับแคบ เส้นทางหลักเข้าพื้นที่อำเภอและแหล่งท่องเที่ยวไม่เหมาะสม
- ไฟฟ้าส่องทางน้อยและไฟฟ้าตก
- ปัญหาวัชพืชในลำคลอง (ผักตบชวา)
- ขาดน้ำอุปโภคบริโภค

๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- รายได้ไม่เพียงพอ

๔.๑.๓ ด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติด
- การพนัน
- ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๑.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- พื้นที่แล้งซ้ำซาก
- ปัญหาเรื่องแหล่งน้ำ
- ปัญหาวัชพืชในแหล่งน้ำธรรมชาติ
- ปัญหาดินเสื่อม (การเผาฟาง)
- การใช้สารเคมีในการกำจัดแมลง ศัตรูข้าว และวัชพืช
- เกษตรกรใช้สารเคมีในการกำจัดแมลงศัตรูข้าวและวัชพืช

๔.๑.๕ ด้านการท่องเที่ยว

- จำนวนนักท่องเที่ยวน้อยลง

๔.๑.๖ ด้านการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรม

- ประเพณีวัฒนธรรมขาดการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

๔.๑.๗ ด้านสาธารณสุข

- ปัญหาไข้เลือดออก
- ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า



๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- สร้างและซ่อมแซมถนน โดยเฉพาะกรณีถนนหลักเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
- สร้างไฟฟ้าส่องทางอย่างทั่วถึง
- นำวัชพืช (ผักตบชวา) มาทำให้เกิดประโยชน์
- ขยายเส้นทาง
- ขยายเขตประปา

๔.๒.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- สร้างอาชีพเสริม
- การรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

๔.๒.๓ ด้านสังคม

- ตั้งศูนย์รับแจ้งเบาะแสและมีความเข้มงวด
- ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเสพติด

๔.๒.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แก้ปัญหามลพิษ
- มีการพัฒนาแหล่งน้ำที่มีอยู่ให้สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อการอุปโภคบริโภคในช่วงฤดูแล้ง
- สร้างโรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์
- ส่งเสริมให้เกษตรกรเลี้ยงสัตว์ (โค กระบือ)
- สนับสนุนเกษตรกรใช้สารชีวภาพในการกำจัดแมลงและวัชพืช
- รณรงค์การใช้ปุ๋ยชีวภาพ

๔.๒.๕ ด้านการท่องเที่ยว

- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ดียิ่งขึ้น เพื่อจูงใจนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น
- มีการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

๔.๒.๖ ด้านการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรม

- ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่เป็นประเพณีพื้นบ้านอย่างต่อเนื่อง

๔.๒.๗ ด้านสาธารณสุข

- ให้ความรู้ในการป้องกันและดูแลตนเอง
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

❖ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

➤ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด คือ “พัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียง เกษตรกรก้าวหน้า พร้อมเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ยั่งยืน” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ การดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดเป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

- (๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
- (๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- (๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- (๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง
- (๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

เป้าประสงค์

- (๑) ถนนที่ได้ดำเนินการก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซม
- (๒) จำนวนสะพานที่ได้ดำเนินการก่อสร้าง
- (๓) จำนวนแหล่งน้ำได้รับการดูแลรักษา
- (๔) สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมผังเมืองรวมจังหวัดฉะเชิงเทรา



- (๕) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน
- (๖) จำนวนโครงการ/กิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (๗) จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๘) จำนวนครั้งที่ประชาชนได้รับการช่วยเหลือด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๙) จำนวนโครงการ/กิจกรรมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๐) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการบำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๑) จำนวนโครงการ/กิจกรรมป้องกันและดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๒) จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๑๓) ประชาชนพึ่งพาตนเองได้และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ
- (๑๔) จำนวนโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนองค์กรภาคประชาสังคม
- (๑๕) ส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ
- (๑๖) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านเกณฑ์การประเมิน
- (๑๗) จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเงินทุนพิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- (๑๘) จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านสาธารณสุข
- (๑๙) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน
- (๒๐) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมลงทุนพาณิชย์กรรมและการขนส่ง
- (๒๑) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว
- (๒๒) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตร
- (๒๓) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมด้านอุตสาหกรรม
- (๒๔) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน
- (๒๕) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย
- (๒๖) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการปรับปรุงระบบทะเบียนและเอกสาร
- (๒๗) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการปรับปรุงและพัฒนารายได้
- (๒๘) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศูนย์กลาง
- (๒๙) จำนวนโครงการ/กิจกรรมให้บริการประชาชน
- (๓๐) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการบำรุงรักษา/จัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้
- (๓๑) จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัด

- (๑) ประชาชนมีแหล่งกักเก็บน้ำใช้สำหรับอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างพอเพียง
- (๒) ประชาชนในตำบลบางตลาดมีรายได้เพิ่มขึ้น
- (๓) โรงเรียน สพฐ. ๑ แห่ง ได้รับการสนับสนุนอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม)
- (๔) ศพด. ๑ แห่ง ได้รับการสนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) รวมทั้งระบบบริหารจัดการด้านการศึกษา
- (๕) เด็กและเยาวชนได้ร่วมกิจกรรมที่พัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ
- (๖) ผู้ดูแลเด็กได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- (๗) เด็กเล็กได้มีความรู้และมีทักษะเพิ่มขึ้น
- (๘) มีวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
- (๙) อาสาสมัครในการช่วยเหลือชุมชนและประสานงานในชุมชน
- (๑๐) ส่งเสริมสวัสดิการสังคม สงเคราะห์ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ๗ หมู่บ้าน
- (๑๑) กลุ่มสตรี อสม. ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน และสร้างความสามัคคี
- (๑๒) ประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง ๗ หมู่บ้าน
- (๑๓) จัดวางผังเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามมาตรฐาน
- (๑๔) ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง ๗ หมู่บ้าน
- (๑๕) ประสาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ
- (๑๖) ส่งเสริมขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ๗ หมู่บ้าน
- (๑๗) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชนและจัดการแข่งขันกีฬาระเภทต่าง ๆ ทั้ง ๗ หมู่บ้าน
- (๑๘) ส่งเสริมการเลือกตั้งตามระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยและตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้ง ๗ หมู่บ้าน
- (๑๙) การจัดระเบียบโครงสร้างการบริหารจัดการภายในองค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ๗ หมู่บ้าน
- (๒๐) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการบริหารงาน
- (๒๑) ส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๗ หมู่บ้าน
- (๒๒) ส่งเสริมการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัยประจำหมู่บ้าน/ตำบลและทีมกู้ชีพกู้ภัยตำบล ๗ หมู่บ้าน
- (๒๓) สนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการป้องกันและการช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ
- (๒๔) เพื่อทัศนียภาพที่สวยงามประชาชนเห็นประโยชน์ของการปลูกป่า

- (๒๕) ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการรณรงค์สร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของ ๗ หมู่บ้าน
- (๒๖) การกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี ๗ หมู่บ้าน

กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

- ๑.๑ กลยุทธ์การพัฒนา ก่อสร้าง บำรุงรักษา ถนน สะพาน และระบบสาธารณูปโภค
- ๑.๒ กลยุทธ์การพัฒนา ก่อสร้าง ดูแล บำรุงรักษาแหล่งน้ำ
- ๑.๓ กลยุทธ์การพัฒนา การจัดระบบผังเมืองให้สอดคล้อง รองรับกับการขยายตัวของเมืองหลวง และสนามบินสุวรรณภูมิ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๒.๑ กลยุทธ์การพัฒนา การจัดระเบียบชุมชนและสังคม
- ๒.๒ กลยุทธ์การพัฒนา การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๒.๓ กลยุทธ์การพัฒนา การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

- ๓.๑ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๒ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๓ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมการป้องกันและดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๔ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๕ กลยุทธ์การพัฒนา การจัดระบบบำบัดน้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล



๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

- ๔.๑ กลยุทธ์การพัฒนา การแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการโดยการยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔.๒ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมงานสวัสดิการสังคม
- ๔.๓ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๔.๔ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมการศึกษา
- ๔.๕ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริม บำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- ๔.๖ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมการสาธารณสุข

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง

- ๕.๑ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมการวางแผนและพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน
- ๕.๒ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการขนส่ง
- ๕.๓ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมการและการพัฒนาการท่องเที่ยว
- ๕.๔ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมพัฒนาด้านการเกษตร
- ๕.๕ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมและพัฒนาด้านอุตสาหกรรม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

- ๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๖.๒ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๖.๓ กลยุทธ์การพัฒนา การปรับปรุงระบบทะเบียนและเอกสาร
- ๖.๔ กลยุทธ์การพัฒนา การปรับปรุงและพัฒนารายได้
- ๖.๕ กลยุทธ์การพัฒนา การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
- ๖.๖ กลยุทธ์การพัฒนา การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน
- ๖.๗ กลยุทธ์การพัฒนา การก่อสร้าง/การปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานและการบำรุงรักษา/จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้
- ๖.๘ กลยุทธ์การพัฒนา การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด มีดังนี้

- (๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- (๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- (๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข การ (มาตรา ๑๖ (๕))



๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

(มาตรา ๖๘ (๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖ (๑๐))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๑๖ (๕))

- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(มาตรา ๖๘ (๘))

- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

- (๗) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))

- (๘) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

- (๙) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

- (๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))



- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

- (๓) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

- (๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

- (๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล

จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

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

๖.๒ ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- (๕) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน 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 เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. พนักงานจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และ พื้นที่ใกล้เคียง อบต.	๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน	๓. ไม่ประสงค์เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมเท่าที่ควร
๔. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต	
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	



โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพจนได้ตลอดเวลา	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
---	---

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. ภารกิจและปริมาณงานของสำนักงานปลัดมีจำนวนมาก
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้ทราบสภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๖. นโยบายของผู้บริหารมีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้อย่างยากลำบากกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน
ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ
ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดมีภารกิจ
อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก อีกทั้ง ในส่วนของสำนักงานปลัดองค์การ
บริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง ยังคงประสบปัญหาการขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่ง
ที่มีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เช่น เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
เจ้าพนักงานพัสดุ และนายช่างโยธา เป็นต้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดจะดำเนินการขอใช้บัญชี
ผู้สอบแข่งขันได้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างแล้ว แต่ในปัจจุบันยังไม่มีพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นขอโอน (ย้าย) หรือมาบรรจุในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว ส่งผลให้ภารกิจและความรับผิดชอบ
ในงานส่วนใหญ่ตกเป็นภาระของหัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง
และผู้อำนวยการกองช่างเป็นสำคัญ ทั้งนี้ก็เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นไม่เกิดปัญหาและเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหา
ของประชาชนในเขตตำบลบางตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด
มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้
ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗
พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดได้กำหนดภารกิจหลัก
และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ
และในระบะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนด
เป็นภารกิจอยู่ในรูปของงานและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหาร
ส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป
โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้



๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
- งานธุรการและงานสารบรรณ	- งานธุรการและงานสารบรรณ	
- งานบริหารงานบุคคล	- งานบริหารงานบุคคล	
- งานสวัสดิการ	- งานสวัสดิการ	
- งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	- งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	
- งานรัฐพิธี	- งานรัฐพิธี	
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	
- งานประสานงานการประชุมสภา	- งานประสานงานการประชุมสภา	
- งานตรวจสอบภายใน	- งานตรวจสอบภายใน	
- งานจดทะเบียนพาณิชย์	- งานจดทะเบียนพาณิชย์	
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน	
- งานนโยบายและแผน	- งานนโยบายและแผน	
- งานวิชาการ	- งานวิชาการ	
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	
- งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล	- งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล	
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ	
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑.๓ งานกฎหมายและคดี	
- งานกฎหมายและคดี	- งานกฎหมายและคดี	
- งานจัดทำนิติกรรมสัญญา	- งานจัดทำนิติกรรมสัญญา	
- งานรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์	- งานรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์	
- งานตราข้อบังคับและระเบียบ	- งานตราข้อบังคับและระเบียบ	
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานอำนวยความสะดวก	- งานอำนวยความสะดวก	
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ	- งานรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานระงับอัคคีภัย	- งานระงับอัคคีภัย	
- งานการช่วยเหลือและฟื้นฟู	- งานการช่วยเหลือและฟื้นฟู	
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	
- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม	- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม	
- งานการจัดการประชุม	- งานการจัดการประชุม	
- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	
- งานข้อมูลวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี	- งานข้อมูลวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี	
- งานส่งเสริมการเกษตร	- งานส่งเสริมการเกษตร	
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๑.๗ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๑.๗ งานส่งเสริมปศุสัตว์	
- งานข้อมูลวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี	- งานข้อมูลวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี	
- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์	- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์	
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๑.๘ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑.๘ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
- งานสุขาภิบาลทั่วไป	- งานสุขาภิบาลทั่วไป	
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
- งานอนามัยชุมชน	- งานอนามัยชุมชน	
- งานส่งเสริมสุขภาพ	- งานส่งเสริมสุขภาพ	
- งานป้องกันติดยาและสารเสพติด	- งานป้องกันติดยาและสารเสพติด	
- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๑.๑๐ งานรักษาความสะอาด	๑.๑๐ งานรักษาความสะอาด	
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด	
- งานกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย	- งานกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย	
- งานส่งเสริมและเผยแพร่	- งานส่งเสริมและเผยแพร่	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๑.๑๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑.๑๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
- งานสวัสดิการชุมชน	- งานสวัสดิการชุมชน	
- งานพัฒนาชุมชน	- งานพัฒนาชุมชน	
- งานจัดระเบียบชุมชน	- งานจัดระเบียบชุมชน	
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๑.๑๒ งานสังคมสงเคราะห์	๑.๑๒ งานสังคมสงเคราะห์	
- งานข้อมูลวิชาการ	- งานข้อมูลวิชาการ	
- งานสังคมสงเคราะห์	- งานสังคมสงเคราะห์	
- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้พิการ	- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้พิการ	
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๑.๑๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๑.๑๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
- งานข้อมูลวิชาการ	- งานข้อมูลวิชาการ	
- งานฝึกอบรมอาชีพ	- งานฝึกอบรมอาชีพ	
- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม	- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม	
- งานพัฒนาสตรี	- งานพัฒนาสตรี	
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๑.๑๔ งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่	๑.๑๔ งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่	
- งานบริการจัดการกองทุน สปสช.	- งานบริการจัดการกองทุน สปสช.	
- งานจัดบริการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและฟื้นฟูสมรรถภาพตามชุดสิทธิประโยชน์	- งานจัดบริการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและฟื้นฟูสมรรถภาพตามชุดสิทธิประโยชน์	
- งานบริหารงบประมาณ การรายงานการเงิน	- งานบริหารงบประมาณ การรายงานการเงิน	
- งานการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการบริหารกองทุน สปสช.	- งานการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการบริหารกองทุน สปสช.	
- งานติดตามประเมินผล	- งานติดตามประเมินผล	
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑๖ งานการเงิน	๒.๑ งานการเงิน	
- งานการเงิน	- งานการเงิน	
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	
- งานเก็บรักษาเงิน	- งานเก็บรักษาเงิน	
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๒.๒ งานบัญชี	๒.๒ งานบัญชี	
- งานการบัญชี	- งานการบัญชี	
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	
- งานงบการเงินและงบทดลอง	- งานงบการเงินและงบทดลอง	
- งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน	- งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน	
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	
- งานผลประโยชน์	- งานผลประโยชน์	
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้	
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
- งานทะเบียนทรัพย์สิน	- งานทะเบียนทรัพย์สิน	
- งานแผนที่ภาษี	- งานแผนที่ภาษี	
- งานการพัสดุ	- งานการพัสดุ	
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	
- งานข้อมูลก่อสร้าง	- งานข้อมูลก่อสร้าง	
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ	- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ	
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
- งานออกแบบและบริการข้อมูล	- งานออกแบบและบริการข้อมูล	
- งานประมาณราคา	- งานประมาณราคา	
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
- งานประสานสาธารณูปโภคและประปา	- งานประสานสาธารณูปโภคและประปา	
- งานไฟฟ้าสาธารณะ	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	
- งานระบายน้ำ	- งานระบายน้ำ	
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๓.๔ งานผังเมือง	๓.๔ งานผังเมือง	
- งานสำรวจและแผนที่	- งานสำรวจและแผนที่	
- งานวางผังพัฒนาเมือง	- งานวางผังพัฒนาเมือง	
- งานควบคุมทางผังเมือง	- งานควบคุมทางผังเมือง	
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๑ งานกิจการโรงเรียน	๔.๑ งานกิจการโรงเรียน	
- งานบริหารและวิชาการ	- งานบริหารและวิชาการ	
- งานประสานกิจกรรมโรงเรียน	- งานประสานกิจกรรมโรงเรียน	
- งานจัดการศึกษา	- งานจัดการศึกษา	
- งานส่งเสริมการศึกษา	- งานส่งเสริมการศึกษา	
- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก	- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก	
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
- งานติดตามและประเมินผล	- งานติดตามและประเมินผล	
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
- งานการศึกษา	- งานการศึกษา	
- งานอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น	- งานอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น	
- งานกิจการเด็กและเยาวชน	- งานกิจการเด็กและเยาวชน	
- งานเครือข่ายทางการศึกษา	- งานเครือข่ายทางการศึกษา	
- งานห้องสมุดและพิพิธภัณฑ์	- งานห้องสมุดและพิพิธภัณฑ์	
- งานข้อมูลวิชาการ	- งานข้อมูลวิชาการ	
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เกษียณอายุราชการ
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา ฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ. ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	

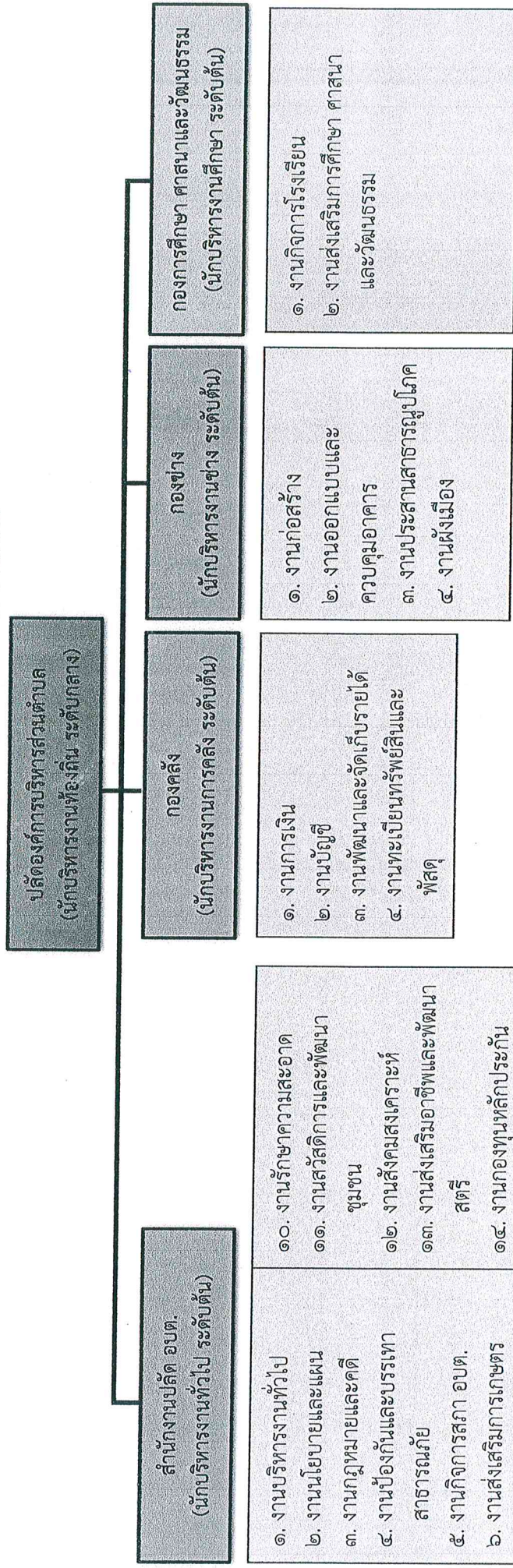
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องได้รับ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๕)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๙,๖๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	๔๓,๓๐๐
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)																			
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๘,๑๒๐	๓๖๑,๒๐๐	๓๗๔,๘๘๐	๒๗,๔๘๐
๓	นักบริหารบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๗๖๐	๒๒๖,๐๘๐	๑๖,๙๔๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๑๘๐	๓๑๗,๐๖๐	๓๒๖,๖๒๐	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ																			
๖	นักจัดการทั่วไป	-	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๒๔๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๘๐๐	๒๑,๕๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๖๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๙,๑๒๐	๑๕๔,๖๐๐	๑๑,๕๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองคลัง (๑๔)																			
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๘,๑๖๐	๓๖๑,๓๒๐	๓๖๔,๘๐๐	๒๘,๕๐๐
๑๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๑๘๐	๓๑๗,๑๒๐	๓๒๖,๖๒๐	ว่างเดิม
๑๒	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๘๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๗๐,๓๘๐	๒๐,๗๖๐
ลูกจ้างประจำ																			
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๙๓,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๖๘๐	๓๐๓,๐๐๐	๓๑๗,๕๖๐	๓๒๖,๐๘๐	๒๘,๔๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๙๘,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๘๐	๘,๒๘๐	๘,๖๐๐	๒๐๖,๗๖๐	๒๑๔,๗๖๐	๒๒๓,๐๘๐	๑๖,๕๘๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๗๙,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๓๖๐	๑๙๓,๙๒๐	๑๙๖,๙๒๐	๑๕,๙๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง (๑๕)																					
๑๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๕๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑							๔๕๓,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐			๓๓,๐๐๐	
๑๘	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๕๗,๕๐๐			๑	๑	๑							๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐			๖,๐๐๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๑๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๙๐,๘๐๐			๑	๑	๑							๒๑๖,๕๒๐	๒๒๖,๕๒๐	๒๓๖,๕๒๐			๑๕,๕๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
๒๐	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑							๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			๖,๐๐๐	ว่างเต็ม
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๕)																					
๒๑	ผอ.กองการศึกษา ๑ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๓๕๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑							๔๕๓,๒๒๐	๔๖๔,๕๔๐	๔๗๖,๕๔๐			๖,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๒	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐			๑	๑	๑							๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๗,๓๒๐			๑๐,๐๐๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๒๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๒๖๖,๘๘๐			๑	๑	๑							๒๗๗,๕๒๐	๒๘๗,๕๒๐	๒๙๗,๕๒๐			๑๐,๐๐๐	ว่างเต็ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางตลาด																					
๒๔	ครู	คศ.๑	๑				๑	๑	๑							๑	๑	๑			๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑๑๒,๘๐๐			๑	๑	๑							-	-	-			-	เงินอุดหนุน
	(๑๖,๘๘๐) อุดหนุน ๙,๔๐๐ อบต.สมท. ๗,๔๘๐															๙,๔๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๙๖๐			๑,๒๘๐	งบ.สมท.
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑๑๒,๘๐๐			๑	๑	๑							-	-	-			-	เงินอุดหนุน
	(๑๓,๙๙๐) อุดหนุน ๙,๔๐๐ อบต.สมท. ๔,๕๙๐															๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐			๐	งบ.สมท.
	รวม		๒๖	๑,๓๖๕,๙๔๐	๓๓๖,๐๐๐		๒๖	๒๖	๒๖				๒๖	๒๖	๒๖	๒,๐๐๓,๙๔๐	๒,๐๑๖,๙๔๐	๒,๐๒๙,๙๔๐			๑,๐๐๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																					
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒,๐๐๓,๙๔๐	๒,๐๑๖,๙๔๐	๒,๐๒๙,๙๔๐			๑,๐๐๐	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒,๐๐๓,๙๔๐	๒,๐๑๖,๙๔๐	๒,๐๒๙,๙๔๐			๑,๐๐๐	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒,๐๐๓,๙๔๐	๒,๐๑๖,๙๔๐	๒,๐๒๙,๙๔๐			๑,๐๐๐	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

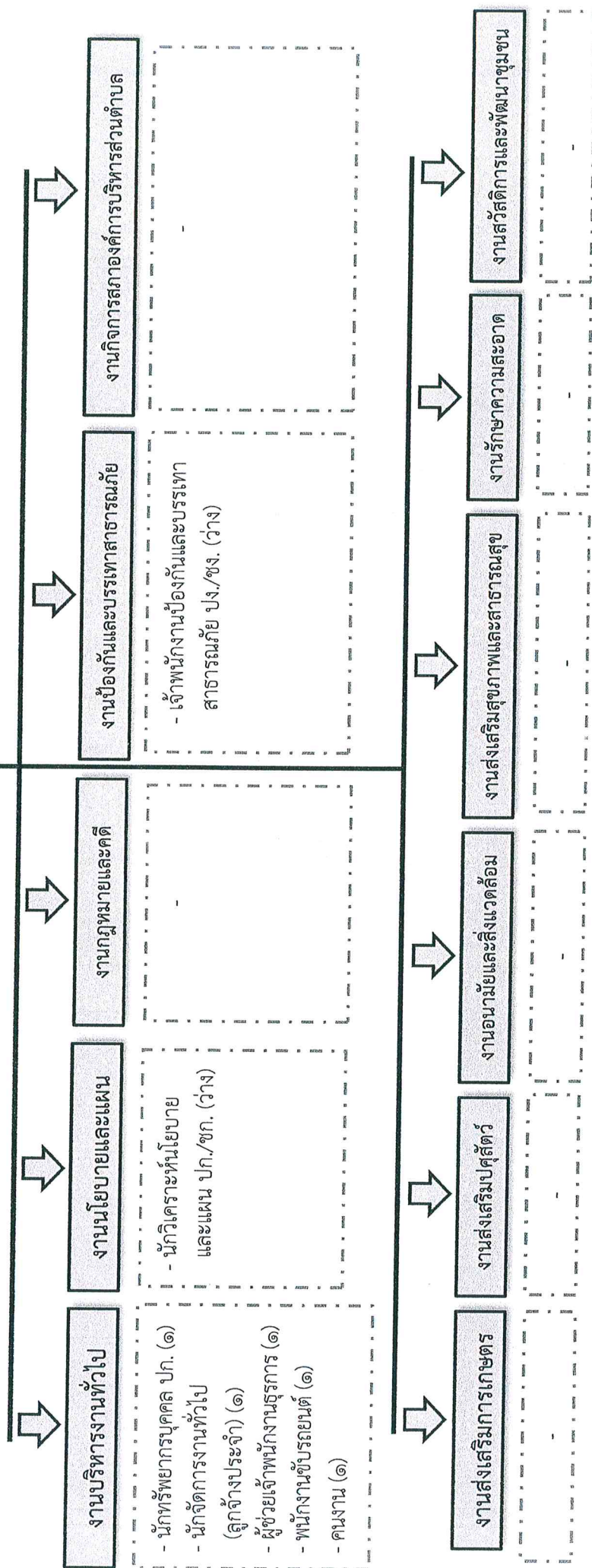
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด



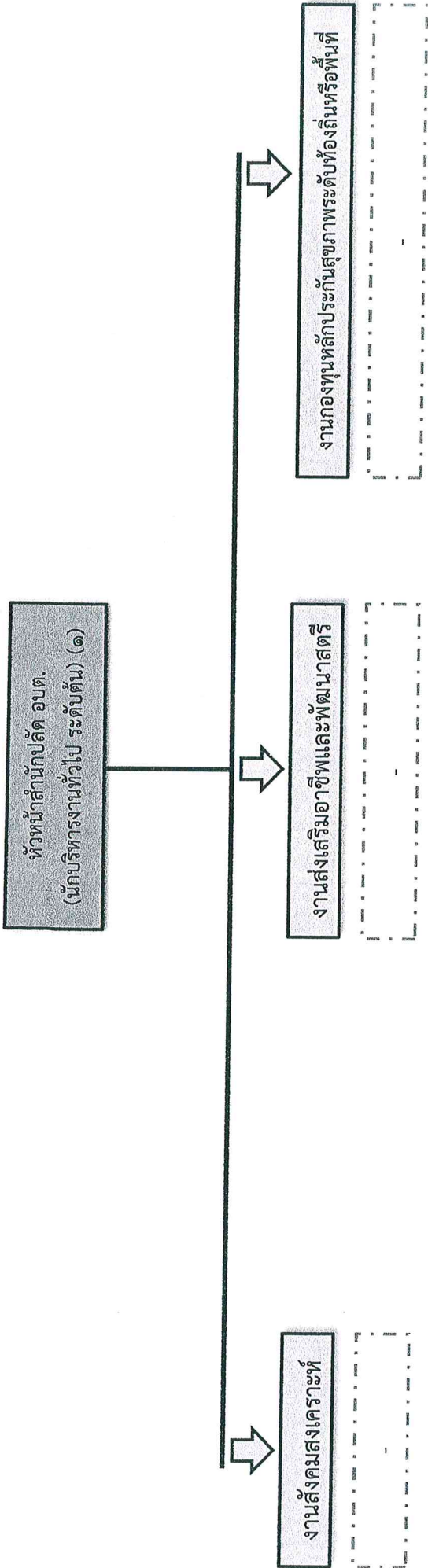
ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ครูศูนย์ฯ คศ.๑	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
			ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	๔	๓	-	-	-	๓	๑	-	๑	๗	๔

โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



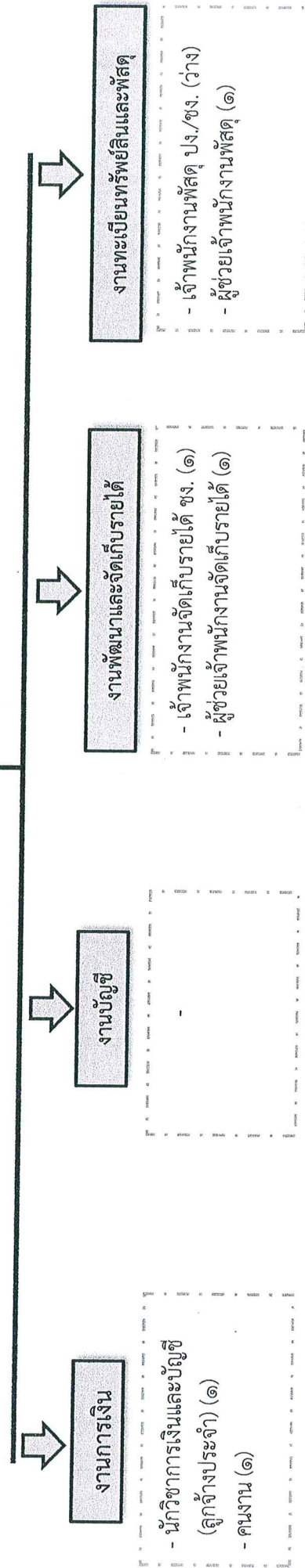
โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ต่อ)



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น		ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน			
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	๒

โครงสร้างองค์กร

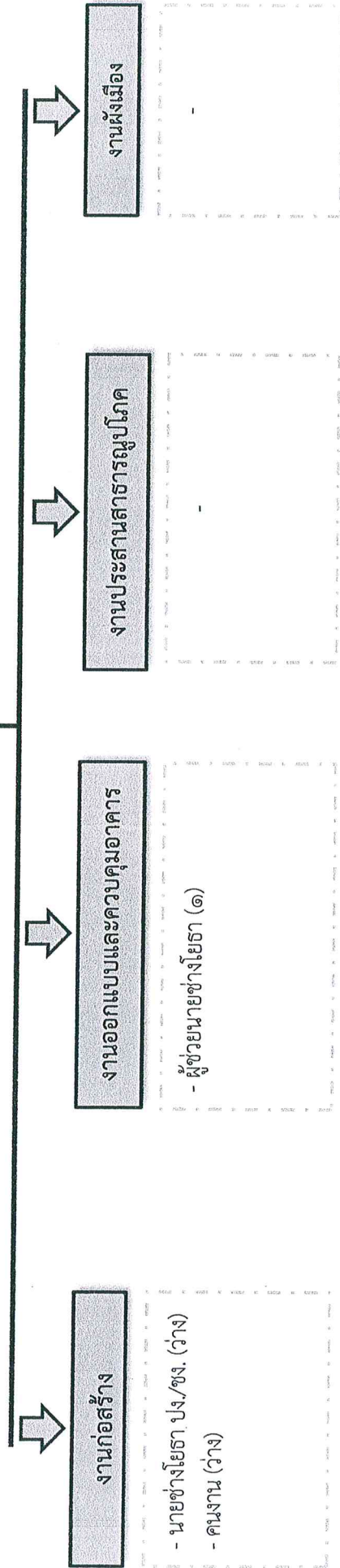
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ตำแหน่ง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน			
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	๑

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน			
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)



งานกิจการโรงเรียน

- ครู คศ. ๑ (ว่าง)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (ว่าง)
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)

ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป		ครู ศูนย์พัฒนาฯ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินพิเศษอื่นๆ	
๑	นายปิยะเชษฐ์ สุวรรณเนกซ์	ร.บ.ม.	๐๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๗,๖๐๐ (๕๓,๓๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๘๗,๖๐๐	
สิ้นปีงบประมาณแล้ว อบช.												
๒	นายสมนึก รอดเจริญ	น.ม.	๐๗-๓-๐๑-๒๐๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๗-๓-๐๑-๒๐๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๕๔๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๘๑,๗๖๐	
๓	นางสาวพรสุดา วงษ์บุญมาก	ร.บ.(กรมการคลัง)	๐๗-๓-๐๑-๓๐๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๐๗-๓-๐๑-๓๐๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๔๐x๑๒)	๐	๒๐๓,๒๘๐	
๔	ว่าง	-	๐๗-๓-๐๑-๓๐๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๐๗-๓-๐๑-๓๐๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐	
๕	ว่าง	-	๐๗-๓-๐๑-๔๘๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๐๗-๓-๐๑-๔๘๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	ว่างเดิม ๒๕๗,๙๐๐	
ลูกจ้างประจำ												
๖	นางจารุณี บุญเกิดรอด	ศ.บ.บ(ศิลปศาสตร)	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	๐	๒๕๘,๐๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๗	นางสาวจุฑาทิพร ศิริอุดมสิน	น.บ.บ(นิติศาสตร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	๐	๑๓๘,๐๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๘	นายปิยะ เดชชะ	บ.ส(การออกแบบ)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๖๐๐x๑๒)	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙	นายอดุลย์ นาคภักดิ์	ร.บ(รัฐศาสศาสตร)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๖๐๐x๑๒)	๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง												
๑๐	นางบุษยเนตร เป้าเป็นทรัพย์	ร.บ.บ(การบัญชี)	๐๗-๓-๐๔-๒๐๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๗-๓-๐๔-๒๐๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๘๔,๗๒๐	
๑๑	ว่าง	-	๐๗-๓-๐๔-๔๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๐๗-๓-๐๔-๔๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	ว่างเดิม ๒๕๗,๙๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒	นายรพีพงศ์ เอี่ยมสำอางค์	บส.บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	๐๗-๓๐-๐๔-๒๖๐๔-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๐๗-๓๐-๐๔-๒๖๐๔-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๕๐x๑๒)	๐	๐	๒๔๙,๓๖๐
	อุษณีย์ประจักษ์											
๑๓	นางดวงพร ศรีประสิทธิ์	บส.บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๔๓,๔๐๐ (๒๔,๕๕๐x๑๒)	๐	๐	๒๔๓,๔๐๐
	พนัญฉะนันทน์ วัฒนศิริ											
๑๔	นางศศมล รัตนบุรี	ศส.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๘,๔๘๐ (๑๒,๕๕๐x๑๒)	๐	๐	๑๔๘,๔๘๐
๑๕	นางสาววรัญ พิชัยเล็ก	บส.บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๙,๑๖๐ (๑๔,๕๓๐x๑๒)	๐	๐	๑๓๙,๑๖๐
	พนัญฉะนันทน์ วัฒนบุรี											
๑๖	นางสาวจุลดา ลีชุม	ร.บ. (ทฤษฎีและเทคนิคการบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
ช่องว่าง												
๑๗	นายอลงกต เปรมสุข	วท.บ. (เทคโนโลยีฯ)	๐๗-๓๐-๐๔-๒๖๐๔-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๗-๓๐-๐๔-๒๖๐๔-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	๔๓๘,๐๐๐
๑๘	ว่าง	-	๐๗-๓๐-๐๔-๒๖๐๔-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๐๗-๓๐-๐๔-๒๖๐๔-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	ว่างเดิม ๒๕๗,๙๐๐
	พนัญฉะนันทน์ วัฒนบุรี											
๑๙	นายกมล บัณฑิตนันท์	ปทส.(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๐,๘๐๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	๐	๐	๑๔๐,๘๐๐
	พนัญฉะนันทน์ วัฒนบุรี											
๒๐	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๐	๐	ว่างเดิม ๑๐๘,๐๐๐
ช่องว่าง												
๒๑	ว่าง	-	๐๗-๓๐-๐๔-๒๖๐๔-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๐๗-๓๐-๐๔-๒๖๐๔-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐
๒๒	ว่าง	-	๐๗-๓๐-๐๔-๒๖๐๔-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๐๗-๓๐-๐๔-๒๖๐๔-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ					
๒๓	ว่าง	-	๐๗-๓๐-๐๘-๖๐๐-๐๐๔	ครู	คท.๑	๐๗-๓๐-๐๘-๖๐๐-๐๐๔	ครู	คท.๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๒๔	นางพิมพ์ใจ เล่ายัง	ค.บ.(สังคมศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	๒๖๖,๘๘๐ (๒๖,๖๘๐x๑๒)	๐	๐	๐	๐	๐	๒๖๖,๘๘๐
๒๕	นางสาวอริสรา บุญเพ็ง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒) ๘๙,๘๘๐ (๗,๔๙๐x๑๒)	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน อบต.สมทป
๒๖	นางอังฉรา เสวีรัตน์	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒) ๕๕,๐๘๐ (๔,๕๙๐x๑๒)	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน อบต.สมทป

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปทีพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ยังตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย

๒. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการเพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้ยึดถือปฏิบัติ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ประกอบด้วย

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

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล สายงานนักบริหาร

(๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๒ หลักสูตร

(๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- (๔) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ
- (๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล สายงานผู้ปฏิบัติ

- (๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
- (๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- (๔) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ
- (๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
- (๖) สนับสนุนและจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงาน และทันสมัยอยู่เสมอเพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน
- (๗) จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๓. การพัฒนาลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

- (๑) จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการให้บริการประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- (๓) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนโดยรวม อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายแหลม เดชะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

ที่ ๒๔๒ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สัมกับคามมุ่งหมายของราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

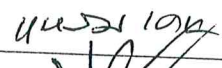
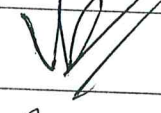
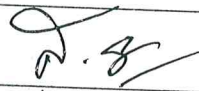
นายแหลม เดชะ

(นายแหลม เดชะ)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

ใบลงชื่อผู้มาประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายแหลม เดชะ	นายก อบต.บางตลาด		ประธานกรรมการ
๒	นายปิยะเชษฐ์ สุวรรณเนกซ์	ปลัด อบต.บางตลาด		กรรมการ
๓	นางบุษยเนตร เป้าเปี่ยมทรัพย์	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายอลงกต เปรมสุข	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นายปิยะเชษฐ์ สุวรรณเนกซ์	ปลัด อบต.บางตลาด ร.ก.ผอ.กองการศึกษาฯ		กรรมการ
๖	นายสมนึก รอดเจริญ	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการและเลขานุการ
๗	นางสาวพรสุดา วงษ์บุญนาคน	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายแหลม เดชะ	นายก อบต.บางตลาด	ประธานกรรมการ
๒	นายปิยะเชษฐ์ สุวรรณเนกซ์	ปลัด อบต.บางตลาด	กรรมการ
๓	นางบุษยเนตร เป้าเปี่ยมทรัพย์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔	นายอลงกต เปรมสุข	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕	นายปิยะเชษฐ์ สุวรรณเนกซ์	ปลัด อบต.บางตลาด ร.ก.ผอ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖	นายสมนึก รอดเจริญ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗	นางสาวพรสุดา วงษ์บุญนา	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

นายแหลม ประธานฯ เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วผม นายแหลม เดชะ ในฐานะประธานคณะทำงาน ขอเปิด
การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และดำเนินการตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายแหลม ๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ที่ ๒๔๒ / ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓
ประธานฯ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหาร

ส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

เรื่อง การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

นายแหลม ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ที่ ๒๔๒ / ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ประธานฯ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ผมขอให้ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงระเบียบหลักเกณฑ์ เหตุผล และวิธีการดำเนินการครับ

น.ส.พรสุดา
ผู้ช่วยฯ

ขอบคุณท่านประธาน ดิฉันขอชี้แจงต่อคณะกรรมการทุกท่าน เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด อีกทั้ง ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญเพื่อการบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่

ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๒. คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยองค์ประกอบของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามหมวด ๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓. จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

ซึ่งสาระสำคัญในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างเหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารส่วนตำบลบางตลาด

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

- เพื่อให้ประชาชนมีเส้นทางการคมนาคมขนส่งและระบบสาธารณูปโภคที่สะดวก สบายทั่วถึง ตลอดจนให้ประชาชนมีแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค – บริโภค และใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ เพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ประชาชน ตลอดจนส่งเสริมการจัดระบบผังเมืองให้สอดคล้อง รองรับกับการขยายตัวของเมืองหลวงและสนามบินสุวรรณภูมิ

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีการจัดระเบียบชุมชนและสังคม มีการรักษาความสงบเรียบร้อย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

- เพื่อให้พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดเป็นพื้นที่สีเขียว มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ปราศจากขยะมูลฝอยและมลพิษต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความน่าอยู่และมีความยั่งยืน

(๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

- เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยส่งเสริมการดำเนินงานโดยยึดหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียงเพื่อแก้ปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ มีความเข้มแข็งทางสังคม ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนจัดหาสวัสดิการ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ และการป้องกันแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพอนามัยของตนเองและคนในครอบครัวได้

(๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง

- เพื่อให้ประชาชนมีงานทำ มีการรวมกลุ่มทางอาชีพ สร้างเสริมการมีรายได้เพิ่มขึ้นให้กับครอบครัว ได้มีอำนาจต่อรองกับพ่อค้าคนกลางในเรื่องของราคาพืชผลทางการเกษตรเพิ่มขึ้น มีการส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตร (เกษตรชีวภาพ) การท่องเที่ยว และด้านอุตสาหกรรม ตลอดจนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการขนส่ง

(๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

- เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจของประชาชน ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เพื่อให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่องค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่ระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน 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 เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ๒. พนักงานจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๓. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๔. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. ไม่ประสงค์เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเท่าที่ควร
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากเกินไป ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. ภารกิจและปริมาณงานของสำนักปลัดมีจำนวนมาก
---	--

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้ทราบสภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๖. นโยบายของผู้บริหารมีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภท อำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไว้ในฉบับเดียวกัน มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนราชการ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด โดยมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ภารกิจ และงานที่รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- งานธุรการและงานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล

- งานสวัสดิการ
- งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- งานรัฐพิธี
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานประสานงานการประชุมสภา
- งานตรวจสอบภายใน
- งานจดทะเบียนพาณิชย์
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล
- งานงบประมาณ
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมายและคดี
- งานจัดทำนิติกรรมสัญญา
- งานรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์
- งานตราข้อบังคับและระเบียบ
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ
- งานระงับอัคคีภัย
- งานการช่วยเหลือและฟื้นฟู
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม
- งานการจัดการประชุม
- งานอำนวยการและประสานงาน
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร

- งานข้อมูลวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๗ งานส่งเสริมปศุสัตว์

- งานข้อมูลวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี
- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๘ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

- งานสุขาภิบาลทั่วไป
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

- งานอนามัยชุมชน
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันติดยาและสารเสพติด
- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๑๐ งานรักษาความสะอาด

- งานรักษาความสะอาด
- งานกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- งานส่งเสริมและเผยแพร่
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๑๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานสวัสดิการชุมชน
- งานพัฒนาชุมชน
- งานจัดระเบียบชุมชน
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๑๒ งานสังคมสงเคราะห์

- งานข้อมูลวิชาการ
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๑๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- งานข้อมูลวิชาการ
- งานฝึกอบรมอาชีพ
- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม
- งานพัฒนาสตรี
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๑๔ งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่

- งานบริการจัดการกองทุน สปสช.
- งานจัดบริการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟู

สมรรถภาพตามชุดสิทธิประโยชน์

- งานบริหารงบประมาณ การรายงานการเงิน
- งานการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการบริหารกองทุน สปสช.
- งานติดตามประเมินผล
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

๒.๑ งานการเงิน

- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานบัญชี

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานผลประโยชน์
- งานพัฒนารายได้
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สิน
- งานแผนที่ภาษี
- งานการพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

๓.๑ งานก่อสร้าง

- งานข้อมูลก่อสร้าง
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานออกแบบและบริการข้อมูล
- งานประมาณราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

- งานประสานสาธารณูปโภคและประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๔ งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ งานกิจการโรงเรียน

- งานบริหารและวิชาการ
- งานประสานกิจกรรมโรงเรียน
- งานจัดการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา
- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก

- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานติดตามและประเมินผล
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานการศึกษา
- งานอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
- งานกิจการเด็กและเยาวชน
- งานเครือข่ายทางการศึกษา
- งานห้องสมุดและพิพิธภัณฑ์
- งานข้อมูลวิชาการ
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้รับการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด มีความต้องการในการบริการด้านต่าง ๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

ดังนั้น เพื่อเป็นการปรับภารกิจให้ตรงกับงานของแต่ละกอง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณค่างานของแต่ละกองในปีที่ผ่านมาเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่จำเป็นเพิ่มขึ้น หรือยุบเลิกตำแหน่ง ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง เพื่อบริการถ่ายโอนงานและสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่าน ได้พิจารณาข้อมูลจากการวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละกองตามที่ให้แต่ละกองส่งเอกสารมาล่วงหน้าแล้วนั้น

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๒ อัตรา ปัจจุบันมีนครองตำแหน่ง ๖ อัตรา ว่าง ๖ อัตรา พนักงานครู จำนวนทั้งสิ้น ๑ อัตรา ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง ลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น ๒ อัตรา ปัจจุบันมีนครองตำแหน่ง ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๗ อัตรา ปัจจุบันมีนครองตำแหน่ง ๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๔ อัตรา ปัจจุบันมีนครองตำแหน่ง ๓ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๒๖ อัตรา ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑ อัตรา

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา (ว่างเดิม ๒ อัตรา)

- ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา

- ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. ๑ อัตรา (ว่างเดิม)

๑.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา

- ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ๑ อัตรา

๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

๑.๔ พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา

- ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา

๒. กองคลัง ประกอบด้วย

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา (ว่างเดิม ๑ อัตรา)

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน ๑ อัตรา

๒.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา

- ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ๑ อัตรา

๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา

๒.๔ พนักงานจ้างทั่วไป

- ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง ประกอบด้วย

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา (ว่างเดิม ๑ อัตรา)

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง./ชง. ๑ อัตรา (ว่างเดิม)

๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา

๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

- ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา (ว่างเดิม ๒ อัตรา)

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) ๑ อัตรา (ว่างเดิม)

- ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๑ อัตรา (ว่างเดิม)

๔.๒ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

- ตำแหน่ง ครู ศศ.๑ ๑ อัตรา (ว่างเดิม เงินอุดหนุน)

๔.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา

- ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๒ อัตรา (เงินอุดหนุน)

นายแหลม ประธานฯ จากที่ผู้ช่วยเลขาได้กล่าวรายละเอียดทั้งหมดในที่ประชุมทราบแล้ว ผมขอให้ทุกท่าน ร่วมกันพิจารณาว่ามีความต้องการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรเพิ่ม หรือยุบเลิกตำแหน่ง หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ประเภทใด จำนวนเท่าใด ขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการ กองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง และผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ชี้แจงตามลำดับครับ

นายสมนึก หัวหน้าสำนักฯ ขอขอบคุณครับ ท่านประธาน สำหรับสำนักงานปลัดในปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบอัตรากำลัง ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา แต่ที่ครองตำแหน่งอยู่จริงมีเพียง ๒ อัตรา คือ หัวหน้าสำนักปลัดและนักทรัพยากรบุคคล ซึ่งกล่าวได้ว่าไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้ เรายังมีลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปที่ยังคง ปฏิบัติงานครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ จึงพอที่จะปฏิบัติงานได้ ดังนั้น สำนักงานปลัดจึงยังไม่มี ความประสงค์ที่จะกำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่งหรือ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งครับ ขอขอบคุณครับ

นางบุษยเนตร ผอ.กองคลัง ค่ะ สำหรับกองคลัง ไม่มีความประสงค์ที่จะกำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่งหรือ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งค่ะ

นายอลงกต ผอ.กองช่าง ครับ สำหรับกองช่าง ไม่มีความประสงค์ที่จะกำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่งหรือ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งครับ

นายปิยะเชษฐ์ ปลัด อบต.รก. ครับ สำหรับกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมที่ผมรักษาราชการอยู่ในปัจจุบัน ไม่มีความประสงค์ที่จะกำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งเช่นกันครับ ผอ.กองการศึกษาฯ

นายแหลม ประธานฯ จากที่กล่าวมาแล้วทุกส่วนราชการ เห็นว่าไม่มีส่วนราชการใดประสงค์ที่จะ กำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งครับ

ที่ประชุม รับทราบ

นายแหลม ประธานฯ ทั้งนี้ เราทราบกันดีว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบ การใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ผมขอให้ผู้ช่วยเลขานุการช่วยชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในส่วนนี้ด้วยครับ

น.ส.พรสุดา
ผู้ช่วยฯ

ขอบคุณค่ะท่านประธาน ดิฉันขอชี้แจงต่อคณะกรรมการทุกท่าน เกี่ยวกับภาระ
ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เมื่อไม่มีการกำหนดตำแหน่ง ยิบเล็กตำแหน่งหรือ
ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง รายละเอียดดังนี้ค่ะ

การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด
ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่ง

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)

- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข

(พ.ต.ส.)

- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด
มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี
ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่
ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับกรณีตำแหน่งว่าง
ที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ จะคำนวณโดยประมาณการในอัตรา
เงินขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับบรรจุกับอัตราเงินขั้นสูงของระดับตำแหน่งเหนือขึ้นไป
อีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ
ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน
และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป
และประเภทวิชาการ จะประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ขั้นของอัตรา
เงินเดือน

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่มี
ผู้ครองตำแหน่งอยู่ ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับ
ตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ จะคำนวณอัตรา
เงินเดือนโดยใช้อัตราเงินขั้นต่ำกับอัตราเงินขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสอง
เมื่อได้อัตราเงินเดือนที่เป็นค่ากลางนั้นแล้วให้คูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือน

ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ และอัตราเงินประจำตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นจะประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือน

๓. เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการ จะคำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งว่าง คูณด้วย ๑๒ เดือน

๔. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องนำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๔.๑ ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่าง ที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ จะคำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ. ๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ รวมกันหารสอง และคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๔.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ จะคำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุด ของอันดับ คศ. ๒ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ รวมกันหารสอง และคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับ
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ทั้งนี้ ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากร
ทางการศึกษาจะประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน
เงินค่าตอบแทน

๕. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำจะคำนวณ
โดยใช้อัตราค่าจ้างของผู้ครองตำแหน่งนั้น โดยใช้บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น (กลุ่ม ๑ กลุ่ม ๒ และกลุ่ม ๓) ทั้งนี้ จะประมาณการภาระค่าใช้จ่าย
เพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราค่าจ้าง

๖. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่ง
สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นตำแหน่งว่างจะประมาณ
การภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง
เป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ จะประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา
ร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน
ค่าจ้าง และองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดจ่ายส่วนที่เกินจากอัตราที่ได้รับจัดสรร เช่น
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการ
ปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ บาท และค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ บาท
ซึ่งส่วนเกินจากที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรให้ที่เกิดจากการเลื่อน
ค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่าย
ด้านการบริหารงานบุคคลด้วย เช่น นางสาวกรรณิการ์ อารี ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๕,๙๐๐ บาท (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรให้
๙,๔๐๐ บาท ท้องถิ่นจ่าย ๖,๕๐๐ บาท และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

๗. กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี) โดยพนักงานจ้าง
ทั่วไปจะได้รับเงินค่าตอบแทนเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
๑,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท

๘. ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดได้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่ไม่นำรายจ่ายนั้น
มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

ปีงบประมาณ	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	หมายเหตุ
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%	๑,๐๐๓,๘๖๐	๑,๐๓๗,๕๑๑	๑,๐๗๑,๐๗๒	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	๗,๖๙๖,๒๖๐	๗,๙๕๔,๒๕๑	๘,๒๑๑,๕๕๒	
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๘.๖๖	๒๘.๒๑	๒๗.๗๓	

มติที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

นายแหลม มีกรรมการท่านใด มีเรื่องอื่น ๆ เสนอเพื่อพิจารณาอีกหรือไม่

ประธานฯ

มติที่ประชุม - ไม่มี -

นายแหลม ถ้าไม่มีกรรมการท่านใด เสนอเรื่องอื่น ๆ อีก ผมขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่าน

ประธานฯ ที่ได้สละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้ และขอให้ผู้ช่วยเลขานุการ ดำเนินการรวบรวมข้อมูล และแนวทางต่าง ๆ ที่ได้ข้อสรุปตามมติที่ประชุมในครั้งนี้ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด และจัดส่งร่างแผนอัตรากำลังเสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดฉะเชิงเทรา พิจารณาและคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทราพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๓๐ น.

ลงชื่อ.....ผู้จัดรายการประชุม
(นางสาวพรสุตา วงษ์บุญนาคน)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ..... นาย เดชผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายแหลม เดชะ)
ประธานกรรมการ

บัญชีให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดฉะเชิงเทรา ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ (แนบวาระ ๔.๑๑)

ที่	อบต.	จำนวน ทั้งหมด ตามกรอบ	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ประโยชน์ ตอบแทน อื่น	งบประมาณ เพิ่มขึ้นในแต่ละปี (ร้อยละ)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔				ปีงบประมาณ ๒๕๖๕				ปีงบประมาณ ๒๕๖๖				
			จำนวน (คน)	เงินเดือน			ปีงบประมาณ ๒๕๖๔		คิดเป็น ร้อยละ	อัตรา ในรอบปี	ลด	คิดเป็น ร้อยละ	เพิ่ม	อัตรา ในรอบปี	คิดเป็น ร้อยละ	เพิ่ม	อัตรา ในรอบปี	คิดเป็น ร้อยละ	
							งบประมาณ	งบประมาณ											
๕๓	เกาะขาม	๙๓	๗๓	๒๐,๗๑๕,๖๖๐	๑๕	๕%	๙๘,๕๕๓,๗๔๐	-	๙๓	๒๓,๒๐	-	-	๙๓	๒๒,๗๔	-	-	๙๓	๒๒,๓๑	เห็นชอบ
๕๔	เขาหินซ้อน	๙๙	๖๒	๒๑,๑๖๘,๖๒๐	๑๕	๕%	๘๐,๐๐๐,๐๐๐	-	๙๙	๓๒,๙๙	-	-	๙๙	๓๒,๓๔	-	-	๙๙	๓๑,๖๙	เห็นชอบ
๕๕	เมืองเก่า	๓๕	๒๔	๗,๔๔๗,๖๘๐	๑๕	๕%	๒๘,๓๔๐,๐๐๐	-	๓๕	๓๒,๑๖	-	-	๓๕	๓๑,๔๕	-	-	๓๕	๓๐,๗๔	เห็นชอบ
๕๖	หนองยาว	๖๕	๔๘	๑๑,๗๔๒,๙๑๒	๑๕	๕%	๖๔,๖๘๐,๗๕๑	-	๖๕	๒๒,๑๙	-	-	๖๕	๒๒,๗๖	-	-	๖๕	๒๐,๗๔	เห็นชอบ
๕๗	หนองแหม	๖๘	๔๖	๑๒,๕๒๗,๑๔๐	๑๕	๕%	๖๘,๒๕๐,๐๐๐	-	๖๘	๒๒,๑๑	-	-	๖๘	๒๑,๗๐	-	-	๖๘	๒๑,๓๐	เห็นชอบ
๕๘	ลาดกระบัง	๗๖	๕๑	๑๖,๔๕๕,๐๖๐	๑๕	๕%	๖๒,๕๐๐,๐๐๐	-	๗๖	๓๒,๔๒	-	-	๗๖	๓๑,๘๗	-	-	๗๖	๓๑,๓๑	เห็นชอบ
๕๙	ท่ากระดาน	๑๙๗	๑๔๕	๓๑,๐๐๖,๘๐๐	๑๕	๕%	๑๖๕,๐๐๐,๐๐๐	-	๑๙๗	๒๒,๙๗	-	-	๑๙๗	๒๒,๖๐	-	-	๑๙๗	๒๒,๒๓	เห็นชอบ
๖๐	คูยายหมี่	๗๔	๕๔	๑๔,๙๗๖,๖๐๐	๑๕	๕%	๗๓,๒๗๕,๕๐๐	-	๗๔	๒๕,๒๖	-	-	๗๔	๒๔,๘๙	-	-	๗๔	๒๔,๕๐	เห็นชอบ
๖๑	ทุ่งพระยา	๑๐๔	๘๖	๑๖,๓๙๙,๔๔๐	๑๕	๕%	๙๓,๗๖๕,๐๐๐	-	๑๐๔	๑๙,๙๖	-	-	๑๐๔	๒๐,๒๗	-	-	๑๐๔	๒๐,๑๐	เห็นชอบ
๖๒	แปลงยาว	๖๔	๔๘	๑๓,๕๕๔,๗๔๐	๑๕	๕%	๕๕,๘๐๐,๐๐๐	-	๖๔	๒๗,๑๕	-	-	๖๔	๒๖,๖๔	-	-	๖๔	๒๖,๑๒	เห็นชอบ
๖๓	หัวลำโรง	๙๒	๗๕	๑๙,๙๙๘,๕๔๐	๑๕	๕%	๘๙,๘๑๗,๐๐๐	-	๙๒	๒๗,๐๘	-	-	๙๒	๒๖,๕๖	-	-	๙๒	๒๖,๐๔	เห็นชอบ
๖๔	หนองไม้แก่น	๔๙	๒๗	๑๐,๔๔๔,๑๐๐	๑๕	๕%	๔๖,๖๑๔,๗๕๐	๑๓	๖๑	๓๐,๗๓	-	-	๖๑	๓๑,๒๒	-	-	๖๑	๓๐,๖๔	เห็นชอบในกรอบ ตำแหน่งเดิมของ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๖๕	บางคา	๒๕	๒๐	๖,๒๗๖,๕๔๐	๑๕	๕%	๒๔,๑๕๗,๐๐๐	-	๒๕	๓๒,๔๙	-	-	๒๕	๓๑,๘๙	-	-	๒๕	๓๑,๒๙	เห็นชอบ
๖๖	ดงน้อย	๔๗	๓๖	๗๖๗,๓๙๐	๑๕	๕%	๕๑,๔๕๐,๐๐๐	-	๔๗	๒๓,๕๘	-	-	๔๗	๒๓,๑๕	-	-	๔๗	๒๒,๗๑	เห็นชอบ
๖๗	เมืองใหม่	๓๐	๒๒	๖,๙๔๕,๔๐๐	๑๕	๓%	๓๑,๖๕๒,๖๐๐	-	๓๐	๒๗,๖๒	-	-	๓๐	๒๗,๖๗	-	-	๓๐	๒๗,๗๐	เห็นชอบ
๖๘	ท่าตะเกียบ	๑๐๘	๖๓	๑๒,๒๓๙,๕๘๐	๑๕	๕%	๑๐๕,๐๐๐,๐๐๐	-	๑๐๘	๑๔,๐๙	-	-	๑๐๘	๑๓,๗๙	-	-	๑๐๘	๑๓,๔๙	เห็นชอบ
๖๙	คลองตะเกรา	๑๖๑	๑๑๙	๓๑,๘๙๖,๑๒๐	๑๕	๕%	๑๖๗,๘๙๕,๐๐๐	-	๑๖๑	๑๗,๙๓	-	-	๑๖๑	๑๗,๖๑	-	-	๑๖๑	๑๗,๒๙	เห็นชอบ
๗๐	คลองเตียน	๓๔	๓๐	๖,๗๒๒,๑๐๐	๑๕	๕%	๓๐,๔๕๐,๐๐๐	-	๓๔	๒๗,๖๒	-	-	๓๔	๒๗,๑๐	-	-	๓๔	๒๖,๕๙	เห็นชอบ
๗๑	ก้องแก้ว	๒๐	๑๖	๕,๒๕๕,๕๘๐	๑๕	๕%	๒๘,๐๐๐,๐๐๐	-	๒๐	๒๓,๗๖	-	-	๒๐	๒๓,๔๑	-	-	๒๐	๒๓,๐๙	เห็นชอบ
๗๒	บางไร่	๒๔	๑๙	๕,๘๐๖,๒๔๔	๑๕	๕%	๒๔,๖๗๕,๐๐๐	-	๒๔	๒๙,๓๒	-	-	๒๔	๒๘,๘๖	-	-	๒๔	๒๘,๓๘	เห็นชอบ
๗๓	บางตลาด	๒๖	๑๘	๖,๓๖๕,๙๔๐	๑๕	๕%	๒๖,๘๕๔,๘๐๐	-	๒๖	๒๘,๖๖	-	-	๒๖	๒๘,๒๑	-	-	๒๖	๒๗,๗๓	เห็นชอบ
๗๔	บางลำ	๒๔	๑๗	๖,๕๕๕,๖๖๐	๑๕	๕%	๒๔,๑๕๐,๐๐๐	-	๒๔	๓๑,๑๘	-	-	๒๔	๓๐,๖๗	-	-	๒๔	๓๐,๑๕	เห็นชอบ