

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย

อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย
อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี

• คำนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับส่วนราชการต่างๆ ได้รับการถ่ายโอนภารกิจกิจกรรมบริการสาธารณะและอื่นๆ มาสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติงานหน้าที่ต่างๆ จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ซึ่งในห้วงระยะเวลาที่ผ่านมาได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าวแล้ว

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย
อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย	๔
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชยจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๓๗

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี

๑.หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำ แผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติ เห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ของพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย วิเคราะห์ความ ต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และ พนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วน ตำบลบางกะไชย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชยบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดจันทบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๙ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้นำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

๓.๙.๑ ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย

๓.๙.๒ ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ

๓.๙.๓ อัตรากำลังของ อบท.ที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน (Benchmarking)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี มีพื้นที่ทั้งหมด ๒๔.๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๗,๒๕๖ ไร่ อยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัดจันทบุรี ห่างจากจังหวัดจันทบุรี ๓๐ กิโลเมตร และห่างจากอำเภอแหลมสิงห์ ประมาณ ๘ กิโลเมตร ภูมิประเทศประกอบด้วยที่ราบชายฝั่งทะเลอ่าวไทยเป็นแนวยาว และพื้นที่ภูเขาซึ่งเป็นที่ตั้งของ วนอุทยานเขาแหลมสิงห์ มีเขตการปกครอง จำนวน ๙ หมู่บ้าน มีจำนวนประชากร ๓,๘๐๐ คน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางด้านประมงพื้นบ้าน นอกจากนี้ยังประกอบอาชีพค้าขายและรับจ้างทั่วไป สภาพทางเศรษฐกิจทั่วไปราษฎรมีความเป็นอยู่ดีกินดีพอสมควร ราษฎรว่างงานมีจำนวนน้อย ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติเช่นอ่าวยาง อ่าวกระทิง และแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์คือป้อมไพร่พินาคราลึก ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อเป็นอนุสรณ์ภายหลังฝรั่งเศสถอนกำลังจากเมืองจันทบุรี

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆเพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาเส้นทางคมนาคมไม่ทั่วถึง ถนนภายในหมู่บ้าน ชำรุด เป็นหลุม เป็นบ่อ
- ระบบประปาหมู่บ้านมีไม่ทั่วถึง
- ปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ปัญหาระบบไฟฟ้าแสงสว่าง

ความต้องการของประชาชน

- ปรับปรุง ซ่อมแซม ก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- พัฒนาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ
- ปรับปรุง ซ่อมแซมและติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างให้ครอบคลุมพื้นที่เสี่ยง
- ติดตั้งระบบประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมพื้นที่

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ราคาสัตว์น้ำตกต่ำ
- ด้านคุณภาพของผลผลิต
- ประชาชนขาดความรู้ในการสร้างรายได้ สร้างอาชีพ
- กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง ความรู้เรื่องการตลาด ไม่มีตลาดรองรับ
- ขาดการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ความต้องการของประชาชน

- สนับสนุนแหล่งเงินทุนการประกอบอาชีพ
- เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มอาชีพต่างๆ
- พัฒนาและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว
- ส่งเสริม สร้างอาชีพเสริมให้กับประชาชน

๓. ปัญหาด้านสังคม

- การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาความยากจน
- ปัญหาแรงงานต่างด้าว
- การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสต่างๆ ยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง
- ปัญหาเด็กและเยาวชนตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร

ความต้องการของประชาชน

- เฝ้าระวัง สอดส่อง ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด และส่งเสริมโครงการกิจกรรมให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชนห่างไกลยาเสพติด
- ส่งเสริมอาชีพ และสร้างอาชีพให้กับประชาชน
- ให้องค์กรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย
- ติดตาม ช่วยเหลือ และสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสให้ครอบคลุมทั่วถึง
- ส่งเสริมโครงการกิจกรรมให้ความรู้แก่เยาวชนเพื่อป้องกันการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ทางเทคโนโลยีใหม่ในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยี
- บุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังทำให้ปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการบริหารงานได้เฉพาะเรื่องตามที่กฎหมายกำหนด
- ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย สิทธิและหน้าที่ของประชาชน

ความต้องการของประชาชน

- จัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ทางเทคโนโลยีใหม่ในการปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
- สรรหาและประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง
- องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติการเชิงรุกในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม
- จัดกิจกรรมโครงการให้ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย สิทธิและหน้าที่ของประชาชน

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาการบริหารและการจัดการขยะ
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาผู้ป่วยโรคเรื้อรังมีอัตราสูงขึ้น

ความต้องการของประชาชน

- จัดให้มีการดำเนินโครงการบริหารจัดการขยะในพื้นที่
- ให้ความรู้ความเข้าใจและการป้องกันโรคติดต่อกับประชาชน
- ให้ความรู้ถึงภัยยาเสพติดให้แก่เด็กและเยาวชน
- จัดโครงการกิจกรรมตรวจคัดกรองโรคเรื้อรังแก่ผู้สูงอายุ

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนไม่สนใจในการคัดแยกขยะและการกำจัดขยะที่ถูกต้อง
- ประชาชนไม่ใส่ใจในการดูแลรักษาความสะอาดแหล่งน้ำ

ความต้องการของประชาชน

- จัดกิจกรรมโครงการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ
- ให้ความรู้และประชาสัมพันธ์การจัดเก็บขยะ คัดแยกขยะที่เหมาะสมกับประชาชน
- จัดกิจกรรมโครงการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ปัญหาทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ปัญหาเด็กและเยาวชนบางส่วนไม่ประพฤติตามแบบวัฒนธรรมไทย

ความต้องการของประชาชน

- มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบอย่างทั่วถึง
- มีการอบรมเด็กและเยาวชนให้ประพฤติตามแบบวัฒนธรรมไทย
- มีการฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๖๒) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้วางหลักให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ต้องทำและเป็นหน้าที่ที่อาจจัดทำ เพื่อนำมาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามหลักการเทคนิค SWOT (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค)

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย

๕.๑ ด้านส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ
- (๒) ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- (๓) การส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

๕.๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) การจัดให้มีการบำรุงทางบก เพื่อการคมนาคมที่สะดวกและปลอดภัย
- (๒) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคอย่างเพียงพอ
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

๕.๓ ด้านคนและสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- (๓) การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๔ ด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) ส่งเสริมอาชีพและการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการประกอบอาชีพ
- (๒) สนับสนุนการรวมกลุ่มในรูปสหกรณ์ กลุ่มอาชีพ และธนาคารชุมชน
- (๓) การพัฒนาการจัดเก็บรายได้รายได้ขององค์กร

๕.๕ ด้านการวางแผนและการส่งเสริมการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและเชิงประวัติศาสตร์ชุมชน

๕.๖ ด้านการเมืองและการบริหาร มีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- (๓) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การป้องกันและรักษาสิ่งแวดล้อม
- (๓) การกำจัดมูลฝอย

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาเพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชยด้วยเทคนิค SWOT analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค)

ภารกิจ/อำนาจหน้าที่	ประเด็นย่อย(กลยุทธ์)	จุดแข็ง(Strength = S)	จุดอ่อน(Weakness = W)
๑.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑.ส่งเสริมสุขภาพอนามัย - โรคติดต่อไม่ติดต่อ	มีงบประมาณอบต. และสปสช. ในการป้องกันและควบคุมการรักษาขั้นต้นมีสถานีนอนามัย	สภาพพื้นที่ยากแก่การป้องกันและควบคุมและการเคลื่อนย้ายประชากรในท้องถิ่นและต่างถิ่น
	-ส่งเสริมการโภชนาการ	มีทรัพยากรที่เป็นอาหารที่ครบถ้วนตามหลักโภชนาการ	พฤติกรรมในการบริโภค
	๒.ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ - กีฬาสากลและกีฬาท้องถิ่น	มีงบประมาณของ อบต.สนับสนุนการเล่นกีฬาและการก่อสร้างสนามกีฬา	ไม่มีที่สาธารณะในการก่อสร้างสนามกีฬาและสวนสาธารณะทุกหมู่บ้าน
	๓.ส่งเสริมการศึกษา - ในระบบ,นอกระบบ,ตามอัธยาศัย	มีสถานศึกษาในระบบ นอกระบบ และอัธยาศัยมีงบประมาณสนับสนุนและดำเนินการ	งบประมาณไม่เพียงพอติดขัดเรื่องระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องผู้สนใจมีจำนวนน้อย
		โอกาส (Opportunities=O)	อุปสรรค (Threats=T)
	๑.ส่งเสริมสุขภาพอนามัย - โรคติดต่อไม่ติดต่อ	ขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โรงพยาบาลชุมชน	การเคลื่อนย้ายประชากรในท้องถิ่นและต่างถิ่น
	-ส่งเสริมการโภชนาการ		-
	๒.ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ - กีฬาสากลและกีฬาท้องถิ่น	งบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	-
	๓.ส่งเสริมการศึกษา - ในระบบ,นอกระบบ,ตามอัธยาศัย	นโยบายของรัฐบาล/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภาวะเศรษฐกิจ ของประเทศและนโยบายของรัฐบาล

ภารกิจ/อำนาจหน้าที่	ประเด็นย่อย(กลยุทธ์)	จุดแข็ง(Strength = S)	จุดอ่อน(Weakness = W)
๒.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.การคมนาคมสะดวกปลอดภัย	ถนนส่วนใหญ่อยู่ในสภาพดีทั้งถนนที่เชื่อมต่อระหว่างตำบล/หมู่บ้าน ถนนในชุมชนที่มีชุมชนหนาแน่นมีส่วนใหญ่มีสภาพดีป้ายเตือน สัญญาณเตือนจุดที่เป็นอันตรายในชุมชนหนาแน่นเกือบจะครบทุกแห่ง	ถนนในชุมชนที่หนาแน่นบางแห่งยังไม่อยู่ในสภาพดีป้ายเตือนสัญญาณเตือนจุดที่เป็นอันตรายบางแห่งต้องติดตั้งเพิ่มเติม การระบายน้ำในช่วงฤดูฝนบางจุดบางแห่งจะต้องได้รับการแก้ไขและการก่อสร้างบางแห่งติดกับที่ดินของเอกชนงบประมาณไม่เพียงพอ
	๒.มีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ	การให้บริการด้านประปาขยายเขตประปาประมาณร้อยละ ๙๐ % ของเส้นทางที่มีครัวเรือนอยู่หนาแน่น มีลำคลองจำนวนมาก	ชุมชนบางแห่งระยะทางการขยายห่างไกลเพราะมีจำนวนครัวเรือนน้อยงบประมาณการดำเนินการสูงไม่มีแหล่งน้ำจัด
	๓.มีไฟฟ้าทุกครัวเรือน	การให้บริการด้านไฟฟ้ามาตรฐานครอบคลุมทุกตามถนนทุกซอย	บางครัวเรือนที่ไม่มีเส้นทางสาธารณะผ่าน
		โอกาส (Opportunities=O)	อุปสรรค (Threats=T)
	๑.การคมนาคมสะดวกปลอดภัย	ขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภาวะเศรษฐกิจในระดับโลก/ ของประเทศและนโยบายของรัฐบาล
	๒.มีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ	ขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภาวะเศรษฐกิจในระดับโลก/ ของประเทศและนโยบายของรัฐบาล
	๓. มีไฟฟ้าทุกครัวเรือน	ขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพลังงานทดแทน	ภาวะเศรษฐกิจในระดับโลก/ ของประเทศและนโยบายของรัฐบาล

บัญชีให้ความเห็นชอบปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของการบริหารส่วนตำบล ตามมติ ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี

ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

วาระที่ ๔.๑๐ เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ
บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓๑ แห่ง ดังนี้

ลำดับ	อบต.	มติ ก.อบต.จังหวัด
๑๖	อบต.สามพี่น้อง	เห็นชอบตามที่อบต.เสนอขอตามหนังสือ อบต.สามพี่น้อง ที่ จป ๗๕๓๐๑/๐๒๕ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๑๗	อบต.คมบาง	เห็นชอบตามที่อบต.เสนอขอตามหนังสือ อบต.คมบาง ที่ จป ๗๓๐๐๑/๐๔๓ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๑๘	อบต.ขุนซ่อง	เห็นชอบตามที่อบต.เสนอขอตามหนังสือ อบต.ขุนซ่อง ที่ จป ๗๒๘๐๑/๐๑๒๕ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๑๙	อบต.บางสระเก้า	เห็นชอบตามที่อบต.เสนอขอตามหนังสือ อบต.บางสระเก้า ที่ จป ๗๒๕๐๑/๕๑๑ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๒๐	อบต.ท่าช้าง	เห็นชอบตามที่อบต.เสนอขอตามหนังสือ อบต.ท่าช้าง ที่ จป ๗๓๗๐๑/๐๓๑๑ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๒๑	อบต.กระแจะ	เห็นชอบตามที่อบต.เสนอขอตามหนังสือ อบต.กระแจะ ที่ จป ๗๔๘๐๑/๗๗๑๑ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๒๒	อบต.เขาแก้ว	เห็นชอบตามที่อบต.เสนอขอตามหนังสือ อบต.เขาแก้ว ที่ จป ๗๓๐๐๑/๐๐๖๒ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๒๓	อบต.วังใหม่	เห็นชอบตามที่อบต.เสนอขอตามหนังสือ อบต.วังใหม่ ที่ จป ๗๗๗๐๑/๐๑๒๒ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๒๔	อบต.โป่งน้ำร้อน	เห็นชอบตามที่อบต.เสนอขอตามหนังสือ อบต.โป่งน้ำร้อน ที่ จป ๗๒๑๐๑/๗๓๑๑ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๒๕	อบต.ราไผ่	เห็นชอบตามที่อบต.เสนอขอตามหนังสือ อบต.ราไผ่ ที่ จป ๗๒๘๐๑/๔๓๑๑ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๒๖	อบต.สะตอ	เห็นชอบตามที่อบต.เสนอขอตามหนังสือ อบต.สะตอ ที่ จป ๗๔๔๐๑/๔๖๑๑ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๒๗	อบต.บางชัน	เห็นชอบตามที่อบต.เสนอขอตามหนังสือ อบต.บางชัน ที่ จป ๗๒๕๐๑/๐๔๗๑๑ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๒๘	อบต.ทุ่งเปยงา	เห็นชอบตามที่อบต.เสนอขอตามหนังสือ อบต.ทุ่งเปยงา ที่ จป ๗๒๖๐๑/๖๕๑๑ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๒๙	อบต.บางกะไชย	เห็นชอบตามที่อบต.เสนอขอตามหนังสือ อบต.บางกะไชย ที่ จป ๗๓๗๐๑/๐๔๔๑๑๑ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๓๐	อบต.ตรอกนอง	เห็นชอบตามที่อบต.เสนอขอตามหนังสือ อบต.ตรอกนอง ที่ จป ๗๕๕๐๑/๔๐๑๑๑๑ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๓๑	อบต.ตะปอน	เห็นชอบตามที่อบต.เสนอขอตามหนังสือ อบต.ตะปอน ที่ จป ๗๒๖๐๑/๐๔๑๑๑๑ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ภารกิจ/อำนาจหน้าที่	ประเด็นย่อย(กลยุทธ์)	จุดแข็ง(Strength = S)	จุดอ่อน(Weakness = W)
๓.ด้านคนและสังคม	๑.ส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	งบประมาณ อบต.สนับสนุน ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่คงอยู่	วัฒนธรรมและประเพณีบางอย่างภูมิปัญญาบางด้านกำลังสูญหายเนื่องจากขาดผู้ถ่ายทอดและสืบทอด
	๒.เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	กลุ่มอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือสังคมที่หลากหลายและผู้นำชุมชนในท้องถิ่น	การรวมกลุ่มไม่กระชับ บทบาททางสังคมมีน้อย
	๓.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	มีงบประมาณให้ความช่วยเหลือและมีมือปพร.	ไม่สามารถป้องกันภัยพิบัติได้ทุกประเภทงบประมาณมีจำกัดเมื่อเทียบกับภัยที่คาดว่าจะเกิดขึ้นขาดบุคลากรและอุปกรณ์การป้องกันภัยและมีราคาสูง อาสาสมัครขาดความเชี่ยวชาญในภัยแต่ละประเภท
	๔.การสวัสดิการและการสังคมสงเคราะห์	งบประมาณของอบต.	ติดขัดระเบียบกฎหมาย
		โอกาส (Opportunities=O)	อุปสรรค (Threats=T)
๓.ด้านคนและสังคม	๑.ส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	ขอรับการสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรณรงค์ฟื้นฟูจากผู้มีความรู้	-
	๒.เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง	-
	๓.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขอรับการสนับสนุนบุคลากร งบประมาณ และอุปกรณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภาวะเศรษฐกิจของประเทศและนโยบายของรัฐบาล
	๔.การสวัสดิการและการสังคมสงเคราะห์	นโยบายรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภาวะเศรษฐกิจของประเทศและนโยบายของรัฐบาล

ภารกิจ/อำนาจหน้าที่	ประเด็นย่อย(กลยุทธ์)	จุดแข็ง(Strength = S)	จุดอ่อน(Weakness = W)
๔.ด้านเศรษฐกิจ	๑. ส่งเสริมอาชีพและการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการประกอบอาชีพ	ประมงบ่อเลี้ยงและประมงในทะเลและลำคลอง ผลิตภัณฑ์แปรรูปจากการประมง	ราคาตกต่ำ ตลาดมีน้อย ต้นทุนการผลิตสูงสัตว์น้ำในทะเลปริมาณมีน้อย
	๒.สนับสนุนการรวมกลุ่มในรูปสหกรณ์กลุ่มอาชีพกองทุนหมู่บ้านและธนาคารชุมชน	ทุนจากอบต.และกองทุนของหมู่บ้าน/ชุมชน	ไม่เพียงพอต่อความต้องการของหมู่บ้าน/ชุมชน
๕.ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว	สถานที่ท่องเที่ยวมีอยู่หลากหลายทั้งด้านประวัติศาสตร์ ธรรมชาติ สิ่งก่อสร้าง	ขาดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์และความร่วมมือ และใช้งบประมาณการดำเนินการมาก
		โอกาส (Opportunities=O)	อุปสรรค (Threats=T)
	๑. ส่งเสริมอาชีพและการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการประกอบอาชีพ	ความต้องการของตลาด / นโยบายของรัฐบาล /หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มปริมาณสัตว์น้ำ	ภาวะเศรษฐกิจในระดับโลก/ ของประเทศและนโยบายของรัฐบาล
	๒.สนับสนุนการรวมกลุ่มในรูปสหกรณ์กลุ่มอาชีพกองทุนหมู่บ้านและธนาคารชุมชน	นโยบายการเพิ่มกองทุนหมู่บ้าน/ชุมชนของรัฐบาล	ภาวะเศรษฐกิจในระดับโลก /ของ ประเทศและนโยบายของรัฐบาล
	๑ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว	การเดินทางเข้าสู่ตำบลมีหลายเส้นทางและมีแหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียง ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภาวะเศรษฐกิจในระดับโลก/ของ ประเทศและนโยบายของรัฐบาล ใช้งบประมาณการดำเนินงานสูง

ภารกิจ/ อำนาจหน้าที่	ประเด็นย่อย(กลยุทธ์)	จุดแข็ง(Strength = S)	จุดอ่อน(Weakness = W)
๖.ด้าน การเมืองการ บริหาร	๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	มีตัวแทนที่เป็นสมาชิกที่มาจากแต่ละหมู่บ้าน	การมีส่วนร่วมของประชาชนน้อย และขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาชุมชนตนเอง การดำเนินการด้านต่างๆมักเป็นภาระของผู้นำ
	๒.พัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	ท้องถิ่นส่งเสริมด้านการฝึกอบรมตามตำแหน่งหน้าที่และส่งเสริมให้ศึกษาเพิ่มเติมให้สูงขึ้น	บุคลากรไม่เพียงพอและบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
	๓.พัฒนารายได้ท้องถิ่น	การจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมในตำบลได้ร้อยละ ๘๐ %	ผู้มีสิทธิ์เสียภาษีอยู่นอกพื้นที่ไม่ใช่แหล่งธุรกิจงบประมาณการดำเนินการสูง
	๔.เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน	มีงบประมาณเอง	งบประมาณไม่เพียงพอ
		โอกาส (Opportunities=O)	อุปสรรค (Threats=T)
	๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	ผู้ใหญ่บ้านกำนันและผู้นำชุมชนอื่นๆ	
	๒.พัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	ใช้งบประมาณการศึกษาอบรมสูง ขีดจำกัดของงบประมาณของท้องถิ่นที่ได้รับการจัดสรร	สถานะทางการเงินการคลังของรัฐบาล
	๓.พัฒนารายได้ท้องถิ่น	พัฒนาเป็นแหล่งเศรษฐกิจ(จากการท่องเที่ยว) การลงทุนของภาคเอกชน	งบประมาณการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวสูง
	๔.เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน	ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจตามปัญหาความต้องการ	สถานะทางการเงินการคลังของรัฐบาล
	อำนาจความสะดวก		

ภารกิจ/อำนาจหน้าที่	ประเด็นย่อย(กลยุทธ์)	จุดแข็ง(Strength = S)	จุดอ่อน(Weakness = W)
๗.ด้าน ทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑.การอนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ	ป่าบก บริเวณวนอุทยานเขา แหลมสิงห์ เกาะนมสาว เขา อ่าวหมู และป่าชายเลนตาม แม่น้ำลำคลองและชายทะเล สัตว์ป่าบกและสัตว์น้ำปะการัง ชายหาดบอบบาทอำนาจหน้าที่ ของ อบต.	ถูกบุกรุกเพื่อนำไปทำประมงบ่อเลี้ยง และทำประโยชน์อื่นและถูก ธรรมชาติทำลาย
	๒.การป้องกันและ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	บอบบาทอำนาจหน้าที่ของ อบต.และงบประมาณ	สภาพพื้นที่ไม่เอื้ออำนวย
		โอกาส (Opportunities=O)	อุปสรรค (Threats=T)
	๑.การอนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ	บอบบาทอำนาจหน้าที่ของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	การบังคับใช้กฎหมาย
	๒.การป้องกันและ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	ขอรับการสนับสนุน งบประมาณจากหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	ไม่มีสถานที่การกำจัดสิ่งปฏิกูลใช้ งบประมาณการดำเนินการสูงและ ใช้เทคนิคและวิชาการสูงและ บุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ

**การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน**

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑	การส่งเสริมอาชีพและรายได้	การเศรษฐกิจ บริการชุมชนและสังคม	แผนงานการเกษตร แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน แผนงานการศึกษา	สำนักงานปลัดฯ กองการศึกษาฯ	กองคลัง
๒	การส่งเสริมด้านอนามัยบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	บริการชุมชนและสังคม การเศรษฐกิจ	แผนงานเกษตรและชุมชน แผนงานการเกษตร	สำนักงานปลัดฯ	กองช่าง
๓	การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	บริหารทั่วไป บริการชุมชนและสังคม	แผนงานบริหารทั่วไป แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน แผนงานการศึกษา	สำนักงานปลัดฯ กองคลัง กองการศึกษาฯ	กองช่าง กองคลัง กองการศึกษาฯ
๔	การส่งเสริมการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศึกษา แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	กองการศึกษาฯ	สำนักงานปลัดฯ
๕	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	บริการชุมชนและสังคม บริหารทั่วไป การดำเนินงานอื่น	แผนงานสาธารณสุข แผนงานการรักษาความปลอดภัยใน แผนงานงบกลาง แผนงานการศึกษา แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	สำนักงานปลัดฯ กองการศึกษาฯ	กองช่าง กองคลัง กองการศึกษาฯ
๖	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและผังเมือง	การเศรษฐกิจ บริการชุมชนและสังคม	แผนงานการพาณิชย์ แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา แผนงานการเกษตร แผนงานเคหะและชุมชน	กองช่าง	สำนักงานปลัดฯ
รวม	๖ ยุทธศาสตร์	๔ ด้าน	๑๑ แผนงาน	๔ กอง	๔ กอง

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรองที่ ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๓) การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๔) การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- (๕) ส่งเสริมการท่องเที่ยว

การกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๓) การพัฒนาด้านสังคมสงเคราะห์
- (๔) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี มีการกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๔๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชยมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในแต่ละส่วนงาน ซึ่งทุกส่วนงาน ได้กำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตรากำลังเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานไว้แล้ว แต่เนื่องจากมี อัตรากำลังว่างจำนวนหลายตำแหน่ง ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงให้ดำเนินการใช้วิธีการสรรหาอัตรากำลังและตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนฯ และหาก ได้ดำเนินการสรรหาครบทุกตำแหน่งแล้วปรากฏว่าบุคลากรยังไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงานเพื่อรองรับประมาณ งานที่เพิ่มมากขึ้นได้ ในอนาคตจะมีการดำเนินการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่โดยให้วิเคราะห์ค่างานของ ส่วนงานและปริมาณงานของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่โดยเฉพาะตำแหน่งทางด้านนักวิชาการสาธารณสุข เป็นผลมาจากการณิการระบาดของไวรัสโควิด ๑๙ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชยไม่มีบุคลากรโดยตรงที่ อำนวยความสะดวกและช่วยเหลือประชาชนในด้านนี้ นอกจากนี้ตำแหน่งงานเจ้าพนักงานการคลังในกองคลังก็เป็น ตำแหน่งที่มีแผนการเปิดกรอบอัตรากำลังในอนาคต เนื่องจากเป็นหน่วยการที่ต้องถูกตรวจสอบจากสำนักงาน ตรวจสอบเงินแผ่นดินมากที่สุด แต่การเปิดกรอบดังกล่าวทางองค์การบริหารส่วนตำบล บางกะไชยจะยุบกรอบบาง ตำแหน่งที่ภารกิจน้อยลง เพื่อไม่ให้เพิ่มภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล และเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นต่อไป

ทั้งนี้ ทุกส่วนราชการ ได้กำหนดอัตรากำลังและตำแหน่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการแก้ไข ปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่เกิดปัญหางานล้นคนหรือคนล้น งาน โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยการกำหนดอัตรากำลังต่างๆ ได้ เปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภารกิจหน้าที่ใกล้เคียง กัน รายละเอียดดังนี้

ที่	อปท.	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓	ส่วน ราชการ	ข้าราชการ (อัตรา)	พนักงานครู อบต. (อัตรา)	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	รวม
๑.	อบต.บางกะไชย	๒๘,๑๐๐,๐๐๐	๔	๑๕	๑	-	๘	๑๒	๔๐
๒.	อบต.บางสระเก้า	๒๔,๐๐๐,๐๐๐	๔	๑๐	-	-	๓	๗	๒๐
๓.	อบต.เกาะเปริด	๒๗,๘๖๓,๐๖๐	๔	๑๖	๑	-	๔	๗	๒๘

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๔ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย ได้กำหนดภารกิจโครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด ๑. งานบริหารทั่วไป ๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๓. งานนโยบายและแผน ๔. งานกฎหมายและคดี ๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๗. งานสวัสดิการสังคมและชุมชน ๘. งานกิจการสภา	๑. สำนักงานปลัด ๑. งานบริหารทั่วไป ๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๓. งานนโยบายและแผน ๔. งานกฎหมายและคดี ๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๗. งานสวัสดิการสังคม ๘. งานกิจการสภา	
๒. กองคลัง ๑. งานธุรการ ๒. งานการเงินและบัญชี ๓. งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๑. งานบริหารทั่วไป ๒. งานการเงินและบัญชี ๓. งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๑. ก่อสร้าง ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓. งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๑. งานบริหารทั่วไป ๒. งานก่อสร้าง ๓. งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๔. งานสาธารณูปโภค	
๔. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑. งานบริหารทั่วไป ๒. งานบริหารการศึกษา ๓. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ แผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา อบต. การวิเคราะห์ค่างานของแต่ละกองและปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง สามารถนำมากำหนดจำนวนอัตรากำลังและตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบวงกะไชย สรุปได้ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายของแผนงาน ที่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้กำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานภายในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมด รับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณาทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะและดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดตั้ง ยุบหรือเปลี่ยนแปลงเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนา ส่งเสริมอาชีพ การทะเบียนและบัตรการศึกษา การเลือกตั้ง งานเลขานุการสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นตามนโยบาย แนวทางและแผนการและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวน ๒๒ อัตรา ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๒. พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. ภารโรง	จำนวน ๑ อัตรา
๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ผู้มีทักษะ/ทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา
๕. คนงานประจำรถขยะ	จำนวน ๓ อัตรา
๖. พนักงานดับเพลิง	จำนวน ๔ อัตรา
๖. คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัด ตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย ยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการส่งเสริมอาชีพและรายได้ เป็นยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการท่องเที่ยว การประมง เลี้ยงสัตว์น้ำ แปรรูปสินค้าประมง เช่นกะปิ ปลาหมึกแห้ง ให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น การส่งเสริมการรวมกลุ่มการประกอบอาชีพโดยนำแนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์ในการอนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นและการบริหารจัดการการกำจัดขยะมูลฝอยในชุมชน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เป็นยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชนและการเสริมสร้างระบอบประชาธิปไตย และการสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นยุทธศาสตร์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ยากไร้ให้ดีขึ้น ส่งเสริมงานด้านสาธารณสุขและเสริมสร้างสุขภาพชุมชน และเป็นการส่งเสริมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งสำนักงานปลัด มีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นจากการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะการบริหารจัดการขยะ ซึ่งได้มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการคัดแยกขยะจากต้นทางในทุกครัวเรือน หรือขยะมูลฝอยในชุมชนในพื้นที่ให้มีปริมาณลดลง โดยที่ผ่านมามองการบริหารส่วนตำบลบางกะไชยได้เล็งเห็นปัญหาดังกล่าว จึงได้มีการดำเนินการจัดการขยะ และกำหนดกรอบอัตรากำลังมาปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่งแล้ว ซึ่งในภาพรวมของหน่วยงานมีการกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่งต่างๆ เหมาะสมครอบคลุมแต่ละตำแหน่งภายในกองแล้ว

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกราย ประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย มีการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวน ๗ อัตรา ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้าง

- | | |
|------------------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | จำนวน ๑ อัตรา |

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงิน ต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกราย ประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบ ทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ โดย กองคลัง มีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือใน การจัดเก็บภาษีให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่างานของกองและปริมาณงานของตำแหน่ง ภายในกองนั้น พบว่ามีการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งที่เหมาะสมแล้ว โดยทุกตำแหน่งได้รับการสรรหา เป็นไปตามแผนฯ ทำให้การปฏิบัติงานภายในกองจะมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น หากภายหลังพบว่าปริมาณงาน เพิ่มมากขึ้นและบุคลากรไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ก็จะดำเนินการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นต่อไป

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุม อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อม บำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | จำนวน ๑ อัตรา |

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่กองช่าง ตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย ยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและผังเมือง เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและผังเมือง สาธารณูปโภค สาธารณูปการและการพัฒนาแหล่งน้ำ โดยกองช่าง มีภารกิจและปริมาณงานที่ต้องดำเนินการเพิ่มมากขึ้นในด้านโครงสร้างพื้นฐาน จากการมีผลบังคับใช้พระราชบัญญัติควบคุมอาคารฯ และพระราชบัญญัติที่ดิน-ถมดินฯ ในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประชาชนในเขตพื้นที่ต้องขออนุญาตก่อนหากมีการดำเนินการขุดดิน-ถมดิน หรือก่อสร้างต่างๆ รวมทั้งยังมีโครงการขยายเขตประปาหมู่บ้านเพิ่ม และมีการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง เช่น ถนน สะพาน ฝาย ฯลฯ ซึ่งกองช่าง ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง งานควบคุมการก่อสร้างต่างๆ แต่เนื่องจากการกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานจ้างไว้แล้ว แต่ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งได้ครบทุกตำแหน่ง ทำให้เกิดปัญหางานล้นคน ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่างานของกองและปริมาณงานของตำแหน่งภายในกองช่างนั้น พบว่ามีการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งที่เหมาะสมแล้ว หากได้รับการสรรหาตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนฯ ครบทุกตำแหน่ง จะทำให้การปฏิบัติงานภายในกองช่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น แต่หากได้ดำเนินการสรรหาครบทุกตำแหน่งแล้วปรากฏว่าบุคลากรยังไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงานเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นได้ ก็จะต้องดำเนินการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นต่อไป

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางแผนโครงการ สํารวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ครู
พนักงานจ้าง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. คณงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย ยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นยุทธศาสตร์การส่งเสริมความรู้ การศึกษาให้กับประชาชนทุกระดับ ส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการละเล่นพื้นบ้าน โดยกองการศึกษาฯ มีภารกิจและปริมาณงานที่ต้องดำเนินการเพิ่มมากขึ้นในการส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้สืบทอดและไม่สูญหายไปจากชุมชน ซึ่งกองการศึกษาฯ ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากการกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานจ้างไว้แล้ว แต่ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งได้ครบทุกตำแหน่ง ทำให้เกิดปัญหางานล้นคน ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่างานของกองและปริมาณงานของตำแหน่งภายในกองการศึกษา

นั้น พบว่ามีการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งที่เหมาะสมแล้ว หากได้รับการสรรหาตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนครบทุกตำแหน่ง จะทำให้การปฏิบัติงานภายในกองมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น แต่หากได้ดำเนินการ สรรหาครบทุกตำแหน่งแล้วปรากฏว่าบุคลากรยังไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงานเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นได้ ก็จะดำเนินการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นต่อไป

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวงานตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวงานตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยหน่วยตรวจสอบภายใน มีปัญหาด้านขาดแคลนผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่างานของหน่วยฯ และปริมาณงานของตำแหน่งภายในหน่วยฯ นั้น แต่สามารถให้พนักงานสำนักปลัดปฏิบัติราชการแทนได้ หากภายหลังพบว่ามีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นและบุคลากร ไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ก็จะดำเนินการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าแล้ว เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคลากร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับปฏิบัติการ
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา บรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนัก.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง๑
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
(นักบริหารงานการศึกษา) (ระดับต้น)								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บางกะไชย								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อันดับ คศ.๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก/ชก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
พนักงานส่วนตำบล	๑๙	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	-
พนักงานครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐				
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	-
รวม	๕๐	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	-