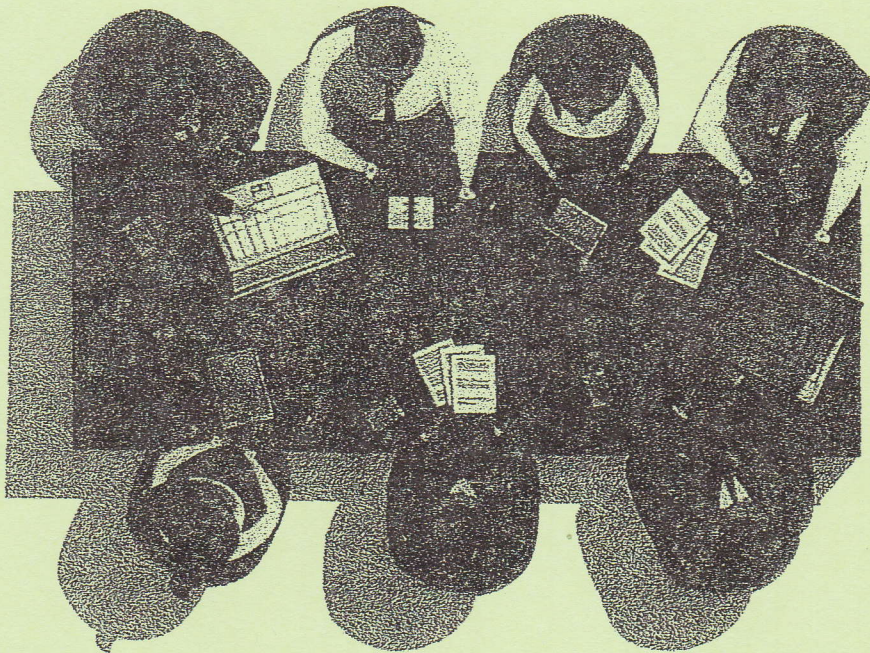


## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน  
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน

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

\*\*\*\*\*

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหันได้นำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ( ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๖ ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน แล้ว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓



นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน

# สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๕
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๒
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการฯ	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘



## ๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวน ตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



## ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

#### ๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)



● ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

● สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง



เหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล บางปะหัน ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตาม ลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนด ระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

### แผนอัตรากำลัง

แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.บางปะหัน



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลา ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต

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





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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน จะพิจารณาคูณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

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

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

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



○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x 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 x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจุกด้าวันที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน (การตรวจประเมิน LPA)

กระจุกด้าวันที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง



▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองคการ บริหารส่วนตำบลบางปะหัน รองนายกองคการ บริหารส่วนตำบลบางปะหัน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน

### ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองคการ บริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน โดยให้หัวหน้า ส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับ



ภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็น ประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหันสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับ เหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วน ตำบลบางปะหัน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้า เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง ไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ให้ สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาในด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจ



แก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่วิธีกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

#### ๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน  
องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๕ ตำบลบางปะหัน อำเภอบางปะหัน จังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา มีเนื้อที่ประมาณ ๕,๕๕๖.๒๕ ไร่ หรือ ๘.๘๙ ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่  
ใกล้เคียง ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑ ตำบล ๖ หมู่บ้าน

ทิศเหนือ	ติด ท.ต.บางปะหัน	ทิศตะวันออก	ติดกับ อบต.แม่ลา
ทิศตะวันตก	ติด ท.ต.บางปะหัน	ทิศใต้	ติดกับอบต.บางเตือและโพธิ์สามต้น

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน  
พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

##### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

##### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่ม

##### ๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ใน  
การพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย



๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหันนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบางปะหันคือ

“บางปะหันตำบลน่าอยู่ ใส่ใจสิ่งแวดล้อม เชิดชูศิลปวัฒนธรรม หลักธรรมาภิบาลนำหน้า  
ปวงประชามีส่วนร่วม ”



ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาการโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลบางปะหันเป็นตำบลที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบางปะหัน ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ พร้อมมีการเชื่อมโยงโครงข่ายระหว่างอำเภอ การขยายเขตประปาหรือก่อสร้างประปาหมู่บ้าน ขยายเขตบริการโทรศัพท์สาธารณะให้ทั่วถึง ขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ทั่วถึง จำกัดน้ำหนักรถบรรทุกของรถยนต์ไม่ให้เกินมาตรฐาน จัดทำผังเมืองรวมพัฒนาระบบการชลประทานเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึงและพัฒนาระบบจราจร

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

- การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาศึกษา ส่งเสริมและด้านสาธารณสุข ด้านสวัสดิการชุมชน การป้องกันยาเสพติด สงเคราะห์ สตรี เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ สงเคราะห์และช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ ป้องกันและแก้ไขปัญหาจากอุบัติเหตุทางถนน ภัยจากสารเคมี และวัตถุอันตราย และภัยจากการกระทำของมนุษย์

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีส่วนร่วมทางด้านการเมืองท้องถิ่น ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การสร้างความรู้และความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดระบบบำบัดน้ำเสีย กำจัดขยะและจัดการขยะ ควบคุมมาตรฐานความดังของเสียง/ฝุ่นละอองและป้องกันและแก้ไขปัญหามาจากภัยธรรมชาติ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- การส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และฟื้นฟูบูรณะโบราณสถาน โบราณวัตถุ





**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร**

- การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ เสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติและการบริการประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบควบคุม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๖ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))



๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๔.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๔.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๕.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๕.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๕.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๖. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๖.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))



๖.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

๖.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๖ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหันได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน จะดำเนินการ มีดังนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๒ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง 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 จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

**๑.๒ W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

**๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**

**๒.๑ O มาจาก Opportunities** หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

**๒.๒ T มาจาก Threats** หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน (ระดับตัวบุคลากร)**

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. มีงบประมาณเพียงพอในการพัฒนาบุคลากร	๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต	๓. มีภาระหนี้สิน
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	๔. มีอัตราว่างหลายตำแหน่ง



<p>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p>๕. บุคลากรขาดความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี</p>
<p><u>โอกาส</u> O</p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อดบ.ในฐานะตัวแทน</p>	<p><u>ข้อจำกัด</u> T</p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p> <p>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</p> <p>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน (ระดับองค์กร)

<p><u>จุดแข็ง</u> S</p> <p>๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดบ.ในฐานะตัวแทน</p> <p>๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p><u>จุดอ่อน</u> W</p> <p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</p> <p>๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</p>
<p><u>โอกาส</u> O</p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อดบ.ดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อดบ. ทำให้รัฐสภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p><u>ข้อจำกัด</u> T</p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อดบ.</p>



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานเกษตรและวิชาการเกษตร ๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภา อบต. - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานเกษตรและวิชาการเกษตร ๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา(ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๑ เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด
  - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา
  - ๑.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
  - ๑.๓ พนักงานจ้าง ๗ อัตรา
๒. กองคลัง
  - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
  - ๒.๒ ลูกจ้างประจำ - อัตรา
  - ๒.๓ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา
๓. กองช่าง
  - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
  - ๓.๒ ลูกจ้างประจำ - อัตรา
  - ๓.๓ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น ) ๓ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

งานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงาน ในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับข้อกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พสต.	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด	บริหารงานทั่วไป	๑	๑	๔	-
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	-	๓
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
กองช่าง	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน	๑	-	๒	-
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	๑	-	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	-	-	-	-
		๑๑	๑	๙	๓

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบ อัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร





ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ พร้อมมีการเชื่อมโยงโครงข่ายระหว่างอำเภอ การขยายเขตประปาหรือก่อสร้างประปาหมู่บ้าน ขยายเขต บริการโทรศัพท์สาธารณะให้ทั่วถึง ขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ ทั่วถึง จำกัดน้ำหนักรถบรรทุกของรถยนต์ไม่ให้เกินมาตรฐาน จัดทำผังเมืองรวม พัฒนาระบบการชลประทานเพื่อ การเกษตรอย่างทั่วถึงและพัฒนาระบบจราจร	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หน.สำนักปลัด - นักวิเคราะห์นโยบายฯ - นายช่างโยธา - ผู้ช่วย จพง.ธุรการ - พนักงานขับรถยนต์
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิต	- การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมและด้านสาธารณสุข ด้านสวัสดิการชุมชน การ ป้องกันยาเสพติด สงเคราะห์ สตรี เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ สงเคราะห์และช่วยเหลือ ผู้ประสบภัยพิบัติ ป้องกันและแก้ไขปัญหาจากอุบัติเหตุทาง ถนน ภัยจากสารเคมี และวัตถุอันตราย และภัยจากการ กระทำของมนุษย์	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - จพง.สาธารณสุข - จพง.ธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการจัดระเบียบ ชุมชน/สังคมและการ รักษาความสงบ เรียบร้อย	- ความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน มีส่วนร่วมทางด้านการเมืองท้องถิ่น ส่งเสริม ประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - จพง.สาธารณสุข - จพง.ป้องกันฯ - จพง.ธุรการ



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- การสร้างความรู้และความตระหนักในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดระบบบำบัดน้ำเสีย กำจัดขยะและจัดการขยะ ควบคุมมาตรฐานความดังของ เสียง/ฝุ่นละอองและป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัย ธรรมชาติ	- ปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองช่าง - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานป้องกันและฯ - จพง.ธุรการ
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ส่งเสริมคุณธรรมด้าน ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- การส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และฟื้นฟูบูรณะโบราณสถาน โบราณวัตถุ	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - ครู ศพด.อบต.บางปะหัน - ผช.ผู้ดูแลเด็ก - จพง.ธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การ พัฒนาการบริหาร จัดการองค์กร	- การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร ภาครัฐ เสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติ และการบริการ ประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีส่วนร่วมของทุกภาค ส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบควบคุม	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ



### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญี่ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด</b>								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง***
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง***
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่มใหม่
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.สาธารณสุข ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง***
ครู คศ. ๑	๑	๑	๑	๑				งบกรม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ลูกจ้างประจำ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถ(ประจำ สนง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบกรม
พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)								
นักวิชาการพัสดุ ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง***
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
<b>รวม</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๘</b>	<b>+๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

หมายเหตุ : ว่าง\*\*\* : ตำแหน่งที่สงวนไว้รอการบรรจุจากส่วนกลาง

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนและตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เต็ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ค่าแห่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
																				เงินประจำ			
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัด (๑๑)	กลาง	๑	๕๑๓,๔๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๒๕๖,๕๖๐	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๒๕,๖๖๐	๓๓,๒๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖,๕๖๐	๒๕๖,๕๖๐	๒๕๖,๕๖๐	ว่างเต็ม	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๓๓๓,๖๐๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑	-	-	-	๑	-	-	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	ว่างเต็ม
๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๓๕๒,๗๒๐	-	๓๕๒,๗๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๕๒,๗๒๐	๓๕๒,๗๒๐	๓๕๒,๗๒๐	ว่าง
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๓๙๙,๒๐๐	-	๓๙๙,๒๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๙๙,๒๐๐	๓๙๙,๒๐๐	๓๙๙,๒๐๐	ว่าง
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑	๒๓๘,๕๖๐	-	๒๓๘,๕๖๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๓๘,๕๖๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๓๘,๕๖๐	ว่าง
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๓๕๕,๖๕๐	-	๓๕๕,๖๕๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๕๕,๖๕๐	๓๕๕,๖๕๐	๓๕๕,๖๕๐	ว่างเต็ม
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชก.	๑	๒๐๒,๖๒๐	-	๒๐๒,๖๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๐๒,๖๒๐	๒๐๒,๖๒๐	๒๐๒,๖๒๐	ว่างเต็ม
๘	ครู(ผู้ดูแลเด็ก)	ค.ศ.๑	๑	๒๒๒,๙๒๐	-	๒๒๒,๙๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๒๒,๙๒๐	๒๒๒,๙๒๐	๒๒๒,๙๒๐	ว่างเต็ม
๙	ลูกจ้างประจำ		๑	๒๐๗,๒๕๐	-	๒๐๗,๒๕๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๐๗,๒๕๐	๒๐๗,๒๕๐	๒๐๗,๒๕๐	ว่างเต็ม
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๒๖๘,๑๒๐	-	๒๖๘,๑๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๖๘,๑๒๐	๒๖๘,๑๒๐	๒๖๘,๑๒๐	ว่างเต็ม
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑๖๘,๑๒๐	-	๑๖๘,๑๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๖๘,๑๒๐	๑๖๘,๑๒๐	๑๖๘,๑๒๐	ว่างเต็ม
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๓๓,๑๒๐	-	๑๓๓,๑๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๓๓,๑๒๐	๑๓๓,๑๒๐	๑๓๓,๑๒๐	ว่างเต็ม
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๔๙,๕๒๐	-	๑๔๙,๕๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๔๙,๕๒๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๔๙,๕๒๐	ว่างเต็ม
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๔๙,๖๘๐	-	๑๔๙,๖๘๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๔๙,๖๘๐	๑๔๙,๖๘๐	๑๔๙,๖๘๐	ว่างเต็ม
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป		๒	๒๒๖,๐๐๐	-	๒๒๖,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๖	คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป)		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๗	ผู้ช่วยคณบดีผู้ดูแลเด็ก กองคลัง (๑๔)		๑	๔๕๕,๓๒๐	-	๔๕๕,๓๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔๕๕,๓๒๐	๔๕๕,๓๒๐	๔๕๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๓๙๙,๒๐๐	-	๓๙๙,๒๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๙๙,๒๐๐	๓๙๙,๒๐๐	๓๙๙,๒๐๐	ว่างเต็ม
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๓๕๒,๖๒๐	-	๓๕๒,๖๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๕๒,๖๒๐	๓๕๒,๖๒๐	๓๕๒,๖๒๐	ว่างเต็ม
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๒๗๕,๐๕๐	-	๒๗๕,๐๕๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๗๕,๐๕๐	๒๗๕,๐๕๐	๒๗๕,๐๕๐	ว่างเต็ม
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๒๘๕,๘๕๐	-	๒๘๕,๘๕๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๘๕,๘๕๐	๒๘๕,๘๕๐	๒๘๕,๘๕๐	ว่างเต็ม
๒๒	พนักงานช่างตามภารกิจ		๑	๑๖๐,๕๖๐	-	๑๖๐,๕๖๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๖๐,๕๖๐	๑๖๐,๕๖๐	๑๖๐,๕๖๐	ว่างเต็ม
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑๓๒,๖๐๐	-	๑๓๒,๖๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๓๒,๖๐๐	๑๓๒,๖๐๐	๑๓๒,๖๐๐	ว่างเต็ม
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑๓๒,๙๖๐	-	๑๓๒,๙๖๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๓๒,๙๖๐	๑๓๒,๙๖๐	๑๓๒,๙๖๐	ว่างเต็ม





แผนอัตรากำลัง ๓ ปีองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๗. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน  
(บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

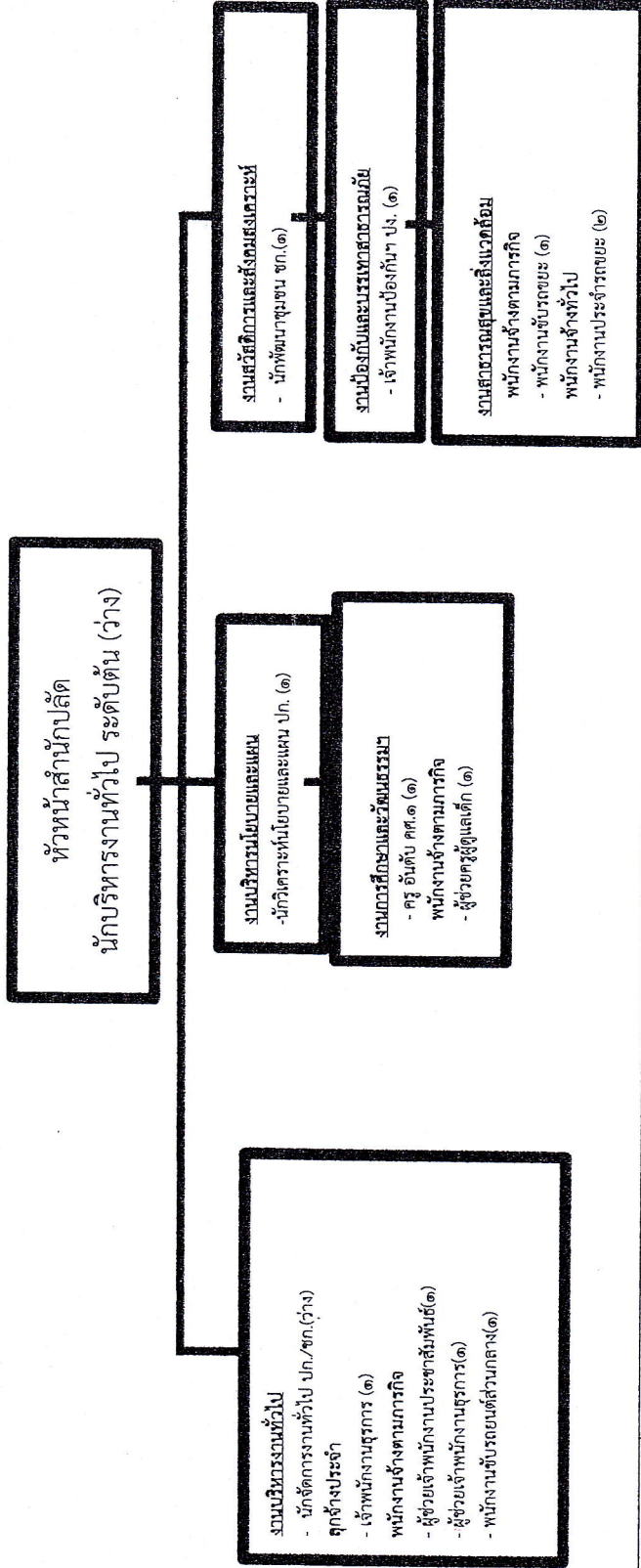
พิศพงษ์สงฆานันท์ (หญิง ก)

สำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น
พนักงานส่วนตำบล ๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป ๒. ฝ่ายงานนโยบายและแผน ๓. ฝ่ายงานกฎหมายและคดี ๔. ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕. ฝ่ายกิจการสภาฯ ๖. ฝ่ายบริหารงานบุคคล ๗. ฝ่ายสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ๘. ฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	พนักงานส่วนตำบล ๑. ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒. ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	พนักงานส่วนตำบล ๑. ฝ่ายก่อสร้าง ๒. ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร ๓. ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โครงสร้างอัตรากำลัง สำนักงานปลัด



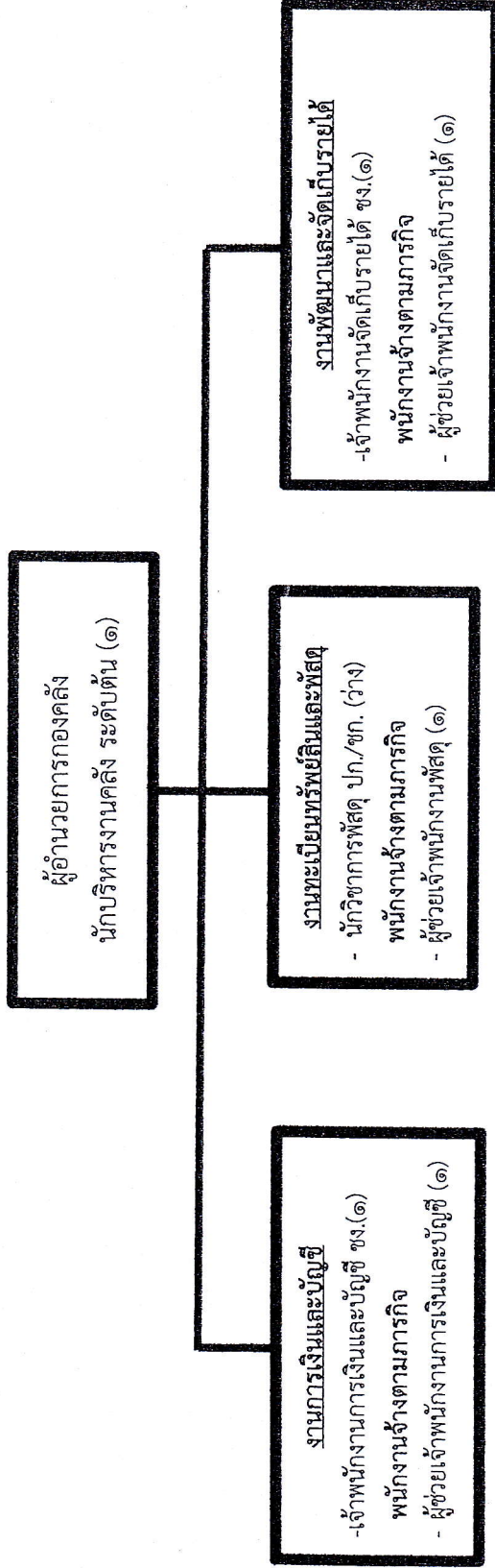
ระดับ	ทั่วไป		ครู		วิชาการ			อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	
	ปง.	ชง.	อว.	คศ.๑	คศ.๒	ปก.	ชก.	ชพ.	ต้น	กลาง			สูง
จำนวน	-	๒	-	๑	-	๑	๑	-	๑	-	-	๖	๓





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โครงสร้างอัตรากำลัง กองคลัง

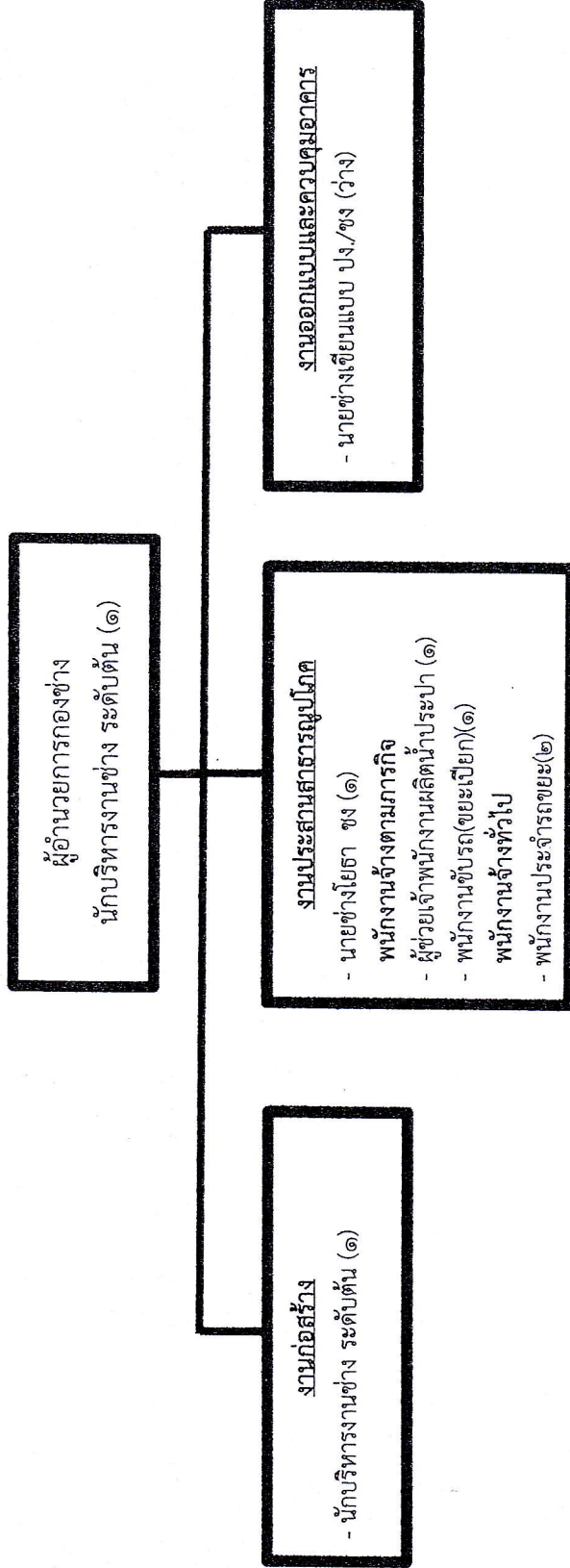


ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง
	ป.ก.	ชง.	อ.ว.	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ต้น	กลาง	สูง		
จำนวน	-	๒	-	๑	-	-	๑	-	-	๔	๓



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โครงสร้างกรอัตรากำลัง กองช่าง



ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง
	ป.จ.	ช.ง.	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ต้น	กลาง	สูง		
จำนวน	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	๔	๔

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
๓	พนักงานส่วนท้องถิ่น นายชาติ อองประม	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๒-๓-๐๐-๓๓๑๑-๐๐๓	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๒-๓-๐๐-๓๓๑๑-๐๐๓	๕๓๓,๖๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๖๔๗,๖๐๐
๔	นางสาวสุกัญญา ชุ่มทอง	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๒-๓-๐๐-๒๓๑๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒-๓-๐๐-๒๓๑๑-๐๐๓	๓๓๓,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	-	๔๓๙,๖๐๐
๕	นางสาวสุกัญญา ชุ่มทอง	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๒-๓-๐๐-๓๓๑๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๒-๓-๐๐-๓๓๑๑-๐๐๓	๓๕๖,๓๖๐	-	-	๓๕๖,๓๖๐
๖	นางสาวสุกัญญา ชุ่มทอง	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๒-๓-๐๐-๓๓๑๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๓๒-๓-๐๐-๓๓๑๑-๐๐๓	๒๐๓,๒๕๐	-	-	๒๐๓,๒๕๐
๗	นางสาวสุกัญญา ชุ่มทอง	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๒-๓-๐๐-๓๓๑๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๒-๓-๐๐-๓๓๑๑-๐๐๓	๒๐๓,๒๕๐	-	-	๒๐๓,๒๕๐
๘	นายสมชาย ทรัพย์ดี	ปวศ. ปวช. (วิศวกรรมโลหการ)	๓๒-๓-๐๐-๔๖๑๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานเสนาสารสุข	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓๒-๓-๐๐-๔๖๑๑-๐๐๓	๒๒๖,๙๕๐	-	-	๒๒๖,๙๕๐
๙	นายสมชาย ทรัพย์ดี	ปริญญาโท(ศึกษาศาสตร์) บัณฑิตการศึกษามัธยมศึกษา	๓๒-๓-๐๐-๔๕๑๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๓๒-๓-๐๐-๔๕๑๑-๐๐๓	๓๕๘,๓๖๐	-	-	๓๕๘,๓๖๐
๑๐	นางอัญญา ขอบฤทธิ์ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๓๐,๔๕๐	-	-	๒๓๐,๔๕๐
๑๑	นายสิริกร รอดประยูร	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้อำนวยการสำนักงาน	-	-	๓๓๙,๖๐๐	-	-	๓๓๙,๖๐๐
๑๒	นายอภัยวัฒน์ วงษ์เดือน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	-	๓๕๘,๓๖๐	-	๖๐๐	๓๕๘,๙๖๐

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินนอกแบบ/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๖	นายชัย ชำชื่น	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถ	-	พนักงานขับรถ	-	๓๕๖,๖๖๐	-	๓,๖๖๐	๓๕๖,๖๖๐	
๓๓	นายวิรัตน์ ประภาภักดิ์ พนักงานจ้างทั่วไป	ปริญญาตรี(บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๖,๖๐๐	-	๓๖,๖๖๐	๓๕๖,๖๖๐	
๓๔	นางพงษ์ รัตติณี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๐๕,๐๐๐	-	๑๖,๐๐๐	๓๒๑,๐๐๐	
๓๕	นายสุราษฎร์ แซ่ซำ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๓๐๕,๐๐๐	-	๑๖,๐๐๐	๓๒๑,๐๐๐	
๓๖	นายสุพจน์ กอนมณ กองคลัง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๓๐๕,๐๐๐	-	๑๖,๐๐๐	๓๒๑,๐๐๐	
๓๗	นางสาวสุภัทรา หอมสังข์ พนักงานส่วนตำบล	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ)	๒๖-๓-๐๕-๒๓๐๖-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารระดับสูง)	ชั้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารระดับสูง)	๒๖-๓-๐๕-๒๓๐๖-๐๐๓	๔๕๕,๖๖๐	๕๖,๐๐๐	-	๕๑๑,๖๖๐	
๓๘	นางสาวอรุณภรณ์ คอสาโพ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๒๖-๓-๐๕-๒๓๐๖-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	นักวิชาการพัสดุ	๒๖-๓-๐๕-๒๓๐๖-๐๐๓	๒๐๓,๒๕๐	-	-	๒๐๓,๒๕๐	
๓๙	นางลัดดาจิต เข็มเล็กอาจค์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๒๖-๓-๐๕-๒๓๐๖-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๖-๓-๐๕-๒๓๐๖-๐๐๓	๒๕๕,๕๕๐	-	-	๒๕๕,๕๕๐	
๔๐	นางบุปผา เข็มมณี	ปริญญาตรี(เทคโนโลยีสารสนเทศ(ธุรกิจ))	๒๖-๓-๐๕-๒๓๐๖-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๖-๓-๐๕-๒๓๐๖-๐๐๓	๒๕๖,๖๖๐	-	-	๒๕๖,๖๖๐	
๔๑	นางสาวรุ่งนภา นันทน พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๗๐,๒๕๐	-	-	๓๗๐,๒๕๐	
๔๒	นางสาวรุ่งนภา นันทน	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๕๓,๐๐๐	-	๓๕,๕๖๐	๓๘๘,๕๖๐	
๔๓	นางสาวรัตนาภรณ์ ขยายฤทธิ์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๓๗,๑๖๐	-	๒๖,๒๖๐	๓๖๓,๔๒๐	
๔๔	นางสุจิตติยา อธิสัมฤทธิ์ กองช่าง	ปวศ. (สาขาช่างก่อสร้าง)	๒๖-๓-๐๕-๒๓๐๖-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารระดับสูง)	ชั้น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารระดับสูง)	๒๖-๓-๐๕-๒๓๐๖-๐๐๓	๓๗๖,๕๕๐	๕๖,๐๐๐	-	๔๓๒,๕๕๐	

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนพิเศษ	
๒๕	นายวิชา วัญญู	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๓๒-๓-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๒-๓-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๓๓,๒๕๐	-	๒๓๓,๒๕๐	
๒๖	-ว่าง-	ปวส. (สาขาช่างเขียนแบบ)	๓๒-๓-๐๕-๕๗๐๖-๐๐๓	นายช่างเขียนแบบ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๓๒-๓-๐๕-๕๗๐๖-๐๐๓	นายช่างเขียนแบบ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒๒๖,๕๕๐	-	๒๒๖,๕๕๐	
๒๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสัมพันธ์ สุขเจริญ	ปริญญาตรี (การจัดการสำนักงาน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๕,๗๐๐	๒๓,๕๐๐	๓๕๙,๒๐๐	
๒๘	นายบุญพันธ์ เอี่ยมกค	ปวส. (เขียนแบบเครื่องอิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานอิเล็กทรอนิกส์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานอิเล็กทรอนิกส์	-	๓๒๖,๒๕๐	-	๓๒๖,๒๕๐	



## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนามองจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบล ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหันมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบ ดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชน ใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานี อนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหันมีขีด ความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและ งบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา



อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ประกอบด้วย

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

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ



๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



บัญชีข้อความเห็นชอบการจัดการแผนอัตรากำลัง 3 ปี(2564 - 2566) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน

อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	ชนิด อ.ต.	กรอบ อัตรากำลัง ใหม่	จำนวนพนักงาน อ.ต.ตาม กรอบอัตรากำลัง 3 ปี(อัตรา)			จำนวนว่างประจำ อ.ต. ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (อัตรา)			งบประมาณจ่าย			ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล(บาท)			ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและ ประโยชน์ตอบแทนอื่น(%)			ตำแหน่งที่ปรับลด - เพิ่มในแผนอัตรากำลัง 3 ปี	หมายเหตุ		
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566			ระดับ	ตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลง (ปรับ ๓๗/เพิ่ม)
1	บ.บ.บ.บ.บ.	24	15	15	15	1	1	1	24,000,000	25,200,000	26,460,000	9,000,000	10,080,000	10,548,000	6,614,400	6,657,840	6,662,628	ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ นายช่างเขียนแบบ	+1 +1 +1 +1	1 1 1 1	สำนักงานปลัด กองช่าง
														27.56	26.42	25.18					

ผู้รับรองข้อมูล  
( นายชาติ อภประสม )

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน

ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน

อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติ

องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2562 มาตรา 87 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และโดยอนุมัติของนายอำเภอบางปะหัน

ข้อ 1. ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ข้อ 2. ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป

ข้อ 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 23,600,000 บาท

ข้อ 4. งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 23,600,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
รวมงานทั่วไป	7,999,780
รักษาความสงบภายใน	968,040
ส่งเสริมและสังคม	
การศึกษา	1,337,295
วัฒนธรรมสุข	392,260
ขนส่งเคราะห์	10,000
ประเพณีและชุมชน	7,326,427
ความเข้มแข็งของชุมชน	666,060
ประสานวัฒนธรรมและนันทนาการ	410,000
กิจ	
เกษตร	240,000
อาชีวศึกษา	1,339,420
งานอื่น	
กลาง	2,910,718
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	23,600,000

ข้อ 5. งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6. ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลบางปะหันปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน

ที่ ๒๕๙/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน

\*\*\*\*\*


ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังพิจารณาในระยะ ๓ ปี ข้างหน้า(๓ปี)เป็นเครื่องมือในการจัดคนลงสู่ตำแหน่งให้การปฏิบัติงานเกิดผลประโยชน์ต่อประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กำหนด จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗(๓) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล ของ องค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๒ หมวด ๑๒ ข้อ ๑๔, ๑๕, ๑๖ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตาม ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖) ประกอบด้วย

- |                                     |                     |
|-------------------------------------|---------------------|
| ๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน | ประธานคณะกรรมการ    |
| ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน | คณะกรรมการ          |
| ๓.ผู้อำนวยการกองคลัง                | คณะกรรมการ          |
| ๔.ผู้อำนวยการกองช่าง                | คณะกรรมการ          |
| ๕.หัวหน้าสำนักงานปลัด               | คณะกรรมการ          |
| ๖.ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ          | เลขานุการคณะกรรมการ |

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามที่กฎหมายกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดเพื่อใช้เป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ในระยะเวลา ๓ ปี(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖)

ทั้งนี้ ตั้งแต่ บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

  
(นายอนุกุล สุขเจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน

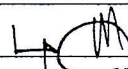


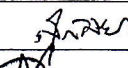
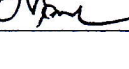

# ภาคผนวก

สำเนาบันทึกรายงานการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ  
ณ ห้องประชุมองส่วนตำบลบางปะหัน

\*\*\*\*\*

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายอนุช สุขเจริญ	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายราเชิด อางประสม	คณะกรรมการ	
๓	นางสาวสุภัทร หอยสังข์	คณะกรรมการ	
๔	นายสุทธิชัย อนุสิฏกุล	คณะกรรมการ	
๕	นางสาวสุกัลยา ป้อมทอง	คณะกรรมการ	
๖	นายวีรภัทร์ ประภาพักตร์	เลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธาน องค์กรประชุมครบแล้วเริ่มประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)คณะกรรมการประกอบด้วย ข้าพเจ้านายกองการบริหารส่วนตำบลบางปะหันและ คณะตามรายชื่อที่ลงนามแล้วนั้นเป็นคณะกรรมการและเลขานุการ เชิญปลัด องค์กรบริหาร ส่วนตำบลบางปะหัน ได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครบเชิญ

ปลัดฯ ครบเป็นอีกครั้งที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งเริ่มแต่ตั้งจัดทำ คำสั่งคณะกรรมการจัดทำประกอบด้วยหัวหน้าสำนักและผู้อำนวยการกองทุกกองทราบและ เข้าร่วมประชุมกันวันนี้ โดยจะเริ่มทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)ที่ผ่านมา มีปัญหาหรือข้อขัดข้องประการใดบ้างเชิญเลยนะครบเริ่มตั้งแต่สำนักปลัด , กองคลัง , กอง ช่าง

รท.หน.สป. ในฐานะที่รักษาราชการแทนสำหรับแผนเดิมที่ใช้มานั้นบุคลากรที่ตั้งไว้นั้นส่วนใหญ่ที่รับโอน มาส่วนมากจะไม่มีและไม่ประสงค์จะมาและการเรียกบรรจุจากบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ก็ มีน้อยทำให้ไม่สามารถบรรจุได้ครบทุกอัตรา และปีนี้ก็ยังยืนยันในอัตราและตำแหน่งเดิม

ผอ.กองคลัง ในฐานะที่เป็นผู้อำนวยการกองคลังสำหรับแผนเดิมที่ใช้มานั้นบุคลากรที่ตั้งไว้นั้นเพียงพอต่อ งานที่เข้ามาและไม่ประสงค์จะรับพนักงานใหม่อีกคือไม่เปิดอัตราเพิ่ม

ผอ.กองช่าง ผมคิดว่าอัตรากำลังของเรามีเพียงพอต่อการพัฒนาในพื้นที่แล้วสำหรับในกองของผมคิดว่าขอ ใช้อัตราเดิม ยังขาดแต่นายช่างเขียนแบบครับ

ปลัดฯ สำหรับอัตราและโครงสร้างใหม่นั้น ก.อบต.จังหวัดฯ กำลังพิจารณาอยู่คาดว่าจะอนุมัติก่อนที่ จะเริ่มการทำแผนอัตรากำลังรอบใหม่นี้ครับการบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่ สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์ กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีก

มากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ *ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)* เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายโครงการและแผนงานของหน่วยงานโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า๓ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบบแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไป พร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒เพื่อให้คณะกรรมการ

การพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการ

ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน โดยให้หัวหน้า ส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหันนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบางปะหันคือ

**“บางปะหันตำบลน่าอยู่ ใส่ใจสิ่งแวดล้อม เชิดชูศิลปวัฒนธรรม หลักธรรมาภิบาลนำหน้า  
ปวง ประชาชนมีส่วนร่วมโดย”**

ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาการโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลบางปะหันเป็นตำบลที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบางปะหัน ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ พร้อมมีการเชื่อมโยงโครงข่ายระหว่างอำเภอ การขยายเขตประปาหรือก่อสร้างประปาหมู่บ้าน ขยายเขตบริการโทรศัพท์สาธารณะให้ทั่วถึง ขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ทั่วถึง จำกัดน้ำหนักรถบรรทุกของรถยนต์ไม่ให้เกินมาตรฐาน จัดทำผังเมืองรวม พัฒนาระบบการชลประทานเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึงและพัฒนาระบบจราจร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต**

- การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมและด้านสาธารณสุข ด้านสวัสดิการชุมชน การป้องกันยาเสพติด สงเคราะห์ สตรี เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ สงเคราะห์และช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ ป้องกันและแก้ไขปัญหาจากอุบัติเหตุทางถนน ภัยจากสารเคมี และวัตถุอันตราย และภัยจากการกระทำของมนุษย์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย**

- ความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีส่วนร่วมทางด้านการเมืองท้องถิ่น ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- การสร้างความรู้และความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดระบบบำบัดน้ำเสีย กำจัดขยะและจัดการขยะ ควบคุมมาตรฐานความดังของเสียง/ฝุ่นละอองและป้องกันและแก้ไข ปัญหาจากภัยธรรมชาติ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น**

- การส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และฟื้นฟูบูรณะโบราณสถาน โบราณวัตถุ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารจัดการองค์กร**

- การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ เสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติ และการบริการประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบควบคุม การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๖ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))



- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
๔. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๔.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๔.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๔.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
๕. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๕.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๕.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๕.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๕.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))
๖. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๖.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๖.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๖.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๖.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๖ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหันได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วน ตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน จะดำเนินการ มีดังนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๒ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมิน สถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จาก สภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจาก ปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการ วิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะ ช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรง ขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

- ๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้าน การเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จาก จุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์
- ๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัย ภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่ง องค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน (ระดับตัวบุคลากร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>มีงบประมาณเพียงพอในการพัฒนาบุคลากร</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>มีภาระหนี้สิน</li> <li>มีอัตราว่างหลายตำแหน่ง</li> <li>บุคลากรขาดความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</li> <li>มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ</li> </ol>

<p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รัฐสภาพพื้นที่ ทศคนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้อย่างมีกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</p>
--	--

## ๖. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๖.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๖ งานเกษตรและวิชาการเกษตร</p> <p>๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>- งานธุรการ</p> <p>- งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>- งานกิจการสภา อบต.</p> <p>- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๖ งานเกษตรและวิชาการเกษตร</p> <p>๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณสุขโรค</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณสุขโรค</p>	

### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา(ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๑ เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด

- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา
- ๑.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
- ๑.๓ พนักงานจ้าง ๗ อัตรา

๒. กองคลัง

- ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
- ๒.๒ ลูกจ้างประจำ - อัตรา
- ๒.๓ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา

๓. กองช่าง

- ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
- ๓.๒ ลูกจ้างประจำ - อัตรา
- ๓.๓ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น ) ๓ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พลต.	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด	บริหารงานทั่วไป	๑	๑	๔	-
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-

	งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	-	๓
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
กองช่าง	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน	๑	-	๒	-
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	๑	-	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	-	-	-	-
		๑๑	๑	๔	๓

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษา

ความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบวัฒนธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต

ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ พร้อมมีการเชื่อมโยงโครงข่ายระหว่างอำเภอ การขยายเขตประปาหรือก่อสร้างประปาหมู่บ้าน ขยายเขต บริการโทรศัพท์สาธารณะให้ทั่วถึง ขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ ทั่วถึง จำกัดน้ำหนักรถบรรทุกของรถยนต์ไม่ให้เกินมาตรฐาน จัดทำผังเมืองรวม พัฒนาระบบการชลประทานเพื่อ การเกษตรอย่างทั่วถึงและพัฒนาระบบจราจร	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หน.สำนักปลัด - นักวิเคราะห์นโยบายฯ - นายช่างโยธา - ผู้ช่วย จพง.ธุรการ - พนักงานขับรถยนต์

<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>- การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมและด้านสาธารณสุข ด้านสวัสดิการชุมชน การ ป้องกันยาเสพติด สงเคราะห์ สตรี เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ สงเคราะห์และช่วยเหลือ ผู้ประสบภัยพิบัติ ป้องกันและแก้ไขปัญหาจากอุบัติเหตุทาง ถนน ภัยจากสารเคมี และวัตถุอันตราย และภัยจากการ กระทำของมนุษย์</p>	<p>- ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - จพง.สาธารณสุข - จพง.ธุรการ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการจัดระเบียบ ชุมชน/สังคมและการ รักษาความสงบ เรียบร้อย</p>	<p>- ความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน มีส่วนร่วมทางด้านการเมืองท้องถิ่น ส่งเสริม ประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม</p>	<p>- ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - จพง.สาธารณสุข - จพง.ป้องกันฯ - จพง.ธุรการ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p>	<p>- การสร้างความรู้และความตระหนักในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดระบบบำบัดน้ำเสีย กำจัดขยะและจัดการขยะ ควบคุมมาตรฐานความดังของ เสียง/ฝุ่นละอองและป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัย ธรรมชาติ</p>	<p>- ปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองช่าง - ทน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานป้องกันและฯ - จพง.ธุรการ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ส่งเสริมคุณธรรมด้าน ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>- การส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และฟื้นฟูบูรณะโบราณสถาน โบราณวัตถุ</p>	<p>- ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - ครู ศพด.อบต.บางปะหัน - ผช.ผู้ดูแลเด็ก - จพง.ธุรการ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การ พัฒนาการบริหาร จัดการองค์กร</p>	<p>- การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร ภาครัฐ เสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติ และการบริการ ประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีส่วนร่วมของทุกภาค ส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบควบคุม</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ</p>

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ใน ระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน จึงกำหนดกรอบ อัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญี่ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด</b>								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง***
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง***
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่มใหม่
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.สาธารณสุข ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง***
ครู คศ. ๑	๑	๑	๑	๑				งบกรม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ลูกจ้างประจำ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถ(ประจำ สนง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบกรม
พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง***
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
<b>รวม</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๘</b>	<b>+๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

หมายเหตุ : ว่าง\*\*\* : ตำแหน่งที่สงวนไว้รอการบรรจุจากส่วนกลาง

ประธาน ทั้งนี้มีผู้ใดสงสัยจะสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมอะไร มัยครับ หากมีผมขอมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อจะได้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ความเห็นชอบ และจะได้ประกาศใช้อีกต่อไป

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ

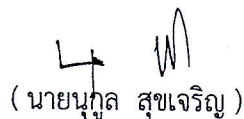
ประธาน ตามนี้ให้ปลัดดำเนินการต่อไป สำหรับเรื่องอื่นๆที่จะคุยกันเอาไว้ประชุมพนักงานแล้วกัน

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๑๐ น.



( นายวิรัช ปรภาพักตร์ )

เลขานุการ

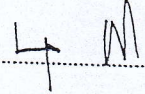


( นายนุกูล สุขเจริญ )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน  
ประธานคณะกรรมการ

๕ 7. ให้นายกองค้การบรหการส่วนค้าบลบางปะหันมีหน้าท้รคชาการให้เป็นไปคตามบัญญัตินี้

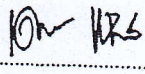
ประกาศ ณ วันท้ ..... 9 ก. ย. 2562

(ลงนาม) ..... 

(นายอนุกุล สุขเจริญ)

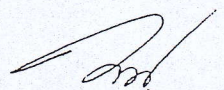
ตำแหน่ง นายกองค้การบรหการส่วนค้าบลบางปะหัน

อนุมัติ

(ลงนาม) ..... 

(นายเดชาธร เขาว้เลขา)

ตำแหน่ง นายอ้าเลอบางปะหัน

  
(นางกนกวรรณ เจริญพงษ์)  
ท้องถิ่นอ้าเลอบางปะหัน