



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว
อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว	๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว	๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๙
๑๒. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๓๔

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดย ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖)พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างให้มีความถูกต้องเหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว และตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรบ้างและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหา

- (๑) ปัญหาถนนหนทางต่าง ๆ มีไม่เพียงพอและที่มีอยู่ก็มีสภาพที่ชำรุด ทำให้ประสบปัญหาในฤดูฝน ถนนขาดเป็นหลุม บ่อ สัญจร ไปมาลำบาก ขาดการบำรุงดูแล รักษาที่เพียงพอ
- (๒) ปัญหาน้ำท่วมขังในหมู่บ้าน ระบบระบายน้ำไม่ทัน
- (๓) ปัญหาราษฎรไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- (๔) ปัญหาการมีไฟฟ้าใช้ไม่ครบทุกครัวเรือน

ความต้องการ

- (๑) สร้างถนนให้มีมาตรฐานใช้งานได้ทุกฤดูกาล ปรับปรุงถนนที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น
- (๒) ก่อสร้างคูระบายน้ำตามบริเวณที่มีน้ำขัง
- (๓) สำรวจออกเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกินให้ราษฎร จัดทำแนวเขตป่าสงวนแห่งชาติ ป่าชายเลนเพื่อป้องกันการบุกรุก
- (๔) ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ผลผลิตจากการเกษตรให้ผลผลิตต่อไร่ต่ำ
- (๒) รายได้จากผลผลิตภาคการเกษตรไม่แน่นอน ราคา ผลผลิตภาคการเกษตรขึ้นอยู่กับพ่อค้าคนกลาง
- (๓) ขาดแหล่งเงินทุนที่เพียงพอต่อความต้องการในการผลิต
- (๔) ขาดการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่อง
- (๕) ขาดการรวมตัวอย่างเป็นเอกภาพของเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- (๖) ขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- (๗) ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาการเกษตร

ความต้องการ

- (๑) ให้ความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการผลิตการเพิ่มปริมาณการผลิตที่ไม่กระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) เปลี่ยนวิธีจากการขายส่งโดยผ่านพ่อค้าคนกลางมาเป็นขายโดยเกษตรกรเอง
- (๓) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งแหล่งสินเชื่อในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ ฯลฯ
- (๔) ส่งเสริม อุดหนุน กลุ่มอาชีพต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- (๕) ส่งเสริมการรวมตัวของกลุ่มเกษตรกร และจัดตั้งตลาดกลางเพื่อการเกษตร
- (๖) ตั้งศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล

๔.๓ ด้านการท่องเที่ยว

สภาพปัญหา

- (๑) ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาและบูรณะสถานที่ท่องเที่ยว
- (๒) ขาดแคลนบุคลากรที่ชำนาญเฉพาะด้านการท่องเที่ยว
- (๓) ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

ความต้องการ

- (๑) ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐหรือเอกชนในการพัฒนาและบูรณะสถานที่ท่องเที่ยว
- (๒) จัดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านการท่องเที่ยว
- (๓) ประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง

๔.๔ ด้านแหล่งน้ำ

สภาพปัญหา

- (๑) คุณภาพของน้ำอุปโภค – บริโภคไม่ได้มาตรฐาน ทำให้ไม่สามารถใช้สำหรับดื่มได้
- (๒) น้ำสะอาดสำหรับบริโภคมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชนตลอดทั้งปี
- (๓) แหล่งน้ำธรรมชาติมีความตื้นเขินทำให้ปริมาณน้ำน้อย

ความต้องการ

- (๑) จัดหาภาชนะใส่น้ำสะอาด เพื่อให้มีน้ำสำหรับบริโภคตลอดปี
- (๒) ปรับปรุงระบบน้ำ ประปาให้ได้มาตรฐาน
- (๓) ขุดลอกคูคลอง แหล่งน้ำตื้น ฝายน้ำล้น เขื่อน เพื่อให้มีน้ำสำหรับทำการเกษตร
- (๔) อนุรักษ์ป่าไม้ ต้นน้ำลำธาร

๔.๕ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) อัตราการศึกษาต่อของเยาวชนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- (๒) การให้ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตยังไม่เพียงพอ
- (๓) การมีกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและการกีฬายังไม่เพียงพอ
- (๔) สถานที่ให้บริการข้อมูล ข่าวสารแก่ประชาชนไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมให้มีการศึกษาก่อนวัยเรียน การศึกษานอกโรงเรียน
- (๒) ส่งเสริมให้มีห้องสมุดเคลื่อนที่และส่งเสริมการอ่านให้แก่ประชาชนและเยาวชน
- (๓) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ต่าง ๆ
- (๔) ส่งเสริมให้มีการจัดแข่งขันกีฬาพื้นบ้านต่าง ๆ

๔.๖ ด้านยาเสพติด

สภาพปัญหา

- (๑) ครอบครัวมีรายได้น้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการในการดำรงชีพ
- (๒) ขาดความอบอุ่นในครอบครัวและสังคม
- (๓) เยาวชน ประชาชน มีความเสี่ยงต่อการติดยาเสพติดจากแรงงานต่างชาติด

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมอาชีพเน้นโครงการตามพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- (๒) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมในครอบครัวเพื่อป้องกันการติดยาเสพติด
- (๓) ประชาสัมพันธ์ให้รู้ถึงภัยของยาเสพติดอย่างต่อเนื่องและจริงจัง
- (๔) ออกกฏระเบียบของท้องถิ่นเพื่อควบคุมแรงงานต่างชาติดตามที่ถูกหมายรองรับ
- (๕) ออกกฏระเบียบของท้องถิ่นเพื่อควบคุมแรงงานต่างชาติดตามที่ถูกหมายรองรับ

๔.๗ ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (๑) การแพร่ระบาดของโรคติดต่อจากคนงานต่างด้าว โดยเฉพาะพม่า ที่เข้ามาอยู่อาศัยในพื้นที่ทำให้เกิดการแพร่ระบาดของเชื้อโรค เช่น โรคเท้าช้าง ไข้มาลาเรีย
- (๒) การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมมีไม่ทั่วถึง การกำจัดสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรคยังไม่ได้เท่าที่ควร
- (๓) ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้ทันที

ความต้องการ

- (๑) ให้ผู้ประกอบการนำแรงงานต่างด้าวไปตรวจสุขภาพเป็นประจำเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคเท้าช้าง ไข้เลือดออก มาลาเรีย
- (๒) ส่งเสริมให้การบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
- (๓) ส่งเสริมให้มีการบริการการแพทย์ฉุกเฉินเพื่อให้สามารถบริการประชาชนได้ทันที

๔.๘ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาน้ำทะเลกัดเซาะตลิ่ง
- (๒) ปัญหาการบุกรุกพื้นที่ป่าชายเลน ป่าสงวน ที่สาธารณะประโยชน์
- (๓) ปัญหาการใช้วิธีการจับสัตว์น้ำไม่ถูกต้อง
- (๔) ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ รักษาความสะอาด แม่น้ำ ลำ คลอง

ความต้องการ

- (๑) ก่อสร้างเขื่อนกันตลิ่งบ้านเขาฝาชี หมู่ที่ ๔ บริเวณสถานีรถไฟสมัยสงครามโลกครั้งที่ ๒
- (๒) การจับกุมผู้กระทำความผิดโดยไม่เลือกปฏิบัติ
- (๓) การสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชน เยาวชน เจ้าหน้าที่ของรัฐในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติต่าง ๆ
- (๔) การสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชน เยาวชน เจ้าหน้าที่ของรัฐในการรักษาความสะอาด แม่น้ำลำคลอง

๔.๙ ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ราษฎรขาดความรู้ ความเข้าใจรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๒) ปัญหาการประสานงานของหน่วยราชการอื่นต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) ขาดแคลนบุคลากรชำนาญเฉพาะด้าน
- (๔) ปัญหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ทำให้ไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า

ความต้องการ

- (๑) ประชาสัมพันธ์ให้ราษฎรเข้าใจถึงบทบาทอำนาจหน้าที่ ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ชัดเจน

- (๒) ให้นำหน่วยราชการต่าง ๆ ที่เข้าดำเนินการในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสานงานให้ท้องถิ่นทราบ
- (๓) จัดการฝึกอบรม สัมมนา เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรเฉพาะด้าน
- (๔) จัดหาปัจจัยในการบริหารงานอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย

๕. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๕.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคต จึงได้ทำการวิเคราะห์ศักยภาพด้วยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อให้เห็นจุดอ่อนและจุดแข็งจากปัจจัยภายในและโอกาสและอุปสรรค จากปัจจัยภายนอก ซึ่งผลการวิเคราะห์ศักยภาพ สรุปผลได้ดังนี้

๕.๑.๑ จุดแข็ง (Strength)

- มีกฎหมาย ระเบียบ กำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน
- การปฏิรูประบบราชการ ที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและผู้รับบริการเป็นหลัก โดยปรับปรุงระบบการจัดการบุคคล เทคโนโลยี ระบบบริการ และระบบงบประมาณ ทำให้การบริหารภาครัฐเกิดประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ง่ายขึ้น
- มีอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณของตนเอง
- ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการบริหารงาน
- บุคลากรมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
- ท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง เป็นสังคมเอื้ออาทร
- มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๑.๒ จุดอ่อน (Weakness)

- ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายมีมาก กว้าง และซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น
- งบประมาณมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาของประชาชนอย่างทันทั่วถึง
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- อาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วคับแคบไม่สะดวกในการให้บริการประชาชน
- ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน
- การรวมกลุ่มของอาชีพมีเฉพาะโครงสร้างแต่ไม่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี รวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็ง

๕.๑.๓ โอกาส (Opportunity)

- พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของคนในท้องถิ่น

- มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ทั้งทรัพยากรป่าไม้ น้ำ ลำคลอง อันส่งผลให้เกิดความหลากหลายทางชีวภาพ ถือเป็นทุนทางทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืน
- มีแหล่งอาหารสมบูรณ์ เนื่องจากมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรได้แก่ ผัก ผลไม้ กาแฟ
- มีสถานที่ท่องเที่ยวสวยงาม มีทิวเขาสลับซับซ้อน อากาศดีตลอดทั้งปี

๕.๑.๔ อุปสรรค (Threats)

- หนังสือสั่งการ ไม่สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ทำให้มีปัญหากับหน่วยตรวจสอบ
- ภาระหน้าที่ตามภารกิจเพิ่มมากขึ้น ไม่สอดคล้องกับงบประมาณและบุคลากร

๕.๒ การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้เพื่อผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจง่าย การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว เพื่อให้การบริการและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามอำนาจหน้าที่ของกฎหมายได้รับความพึงพอใจ การบริหารงานมีประสิทธิภาพได้มีการวิเคราะห์สภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ดังนี้

๕.๒.๑ จุดแข็ง (Strength)

๑. บุคลากรเป็นคนในพื้นที่เป็นส่วนใหญ่ มีภูมิสำเนาอยู่ใกล้พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. บุคลากรส่วนใหญ่อยู่วัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. บุคลากรมีความรู้เนื้องานระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีวิสัยทัศน์มีความเข้าใจในการทำงานสามารถตอบสนองนโยบายได้ดี
๖. มีระบบ Internet สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน
๗. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๘. บุคลากรในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
๙. ไม่มีปัญหาการเมืองท้องถิ่น
๑๐. ประชาชนบางส่วนมีลักษณะของกลุ่มคนดั้งเดิม เป็นคนพื้นที่
๑๑. อยู่ใกล้ตัวเมือง การคมนาคม ติดต่อสื่อสาร สะดวกรวดเร็ว

๕.๒.๒ จุดอ่อน (Weakness)

๑. สำนักงานคับแคบ
๒. ข้อมูลเอกสารต่างๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน

๕.๒.๓ โอกาส (Opportunity)

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือพัฒนา
๒. บุคลากรมีความคุ้นเคยกันหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นกระจายอยู่ทั่วทุกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนดี

๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้จากระดับปริญญาตรีเป็นระดับปริญญาโท
๕. มีความจริงใจในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลอุทิศตนได้ตลอดเวลา

๕.๒.๔ ข้อจำกัด (Threats)

๑. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงานในบางครั้ง
๒. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. งบประมาณน้อยเมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจหน้าที่

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไข ปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาลocal ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน(มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดุแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา ๑๗ (๒))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๘))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ :มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.

๒๕๓๗

มาตรา ๑๖,๑๗ หมายถึง ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 มากำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง และพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ด้านพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๘. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๙. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การปกครองท้องถิ่นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้นได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตตำบลบางแก้ว ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณ -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน -งานกิจการสภา อบต. -งานบริการศูนย์ข้อมูลข่าวสาร -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ การฝึกอบรม การดูงาน และอื่นๆ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย ๑.๓ งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมาย -งานคดีความ -งานไกล่เกลี่ย เรื่องร้องเรียน - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณ -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน -งานกิจการสภา อบต. -งานบริการศูนย์ข้อมูลข่าวสาร - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ -งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๑.๓ งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมาย -งานคดีความ -งานไกล่เกลี่ย เรื่องร้องเรียน - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
(ต่อ) สำนักปลัด อบต. ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส - งานการจัดระเบียบชุมชน - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย ๑.๕งานบริหารงานบุคคล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการพนักงาน - งานสิทธิประโยชน์พนักงาน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยการ -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู - งานกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย	(ต่อ) สำนักปลัด อบต. ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส - งานการจัดระเบียบชุมชน - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย ๑.๖งานบริหารงานบุคคล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการพนักงาน - งานสิทธิประโยชน์พนักงาน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยการ -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู - งานกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน นำส่งเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการจัดทำงบประมาณ ๒.๒ งานบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ การจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ของสำนักงาน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะดูแลบำรุงรักษาพร้อมทั้งต่อทะเบียนประจำปี -งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย ๒.๔งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ การประเมินภาษี -งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ เร่งรัดหนี้สิน ทะเบียนคุมลูกหนี้ -งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน นำส่งเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการจัดทำงบประมาณ ๒.๒ งานบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ การจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ของสำนักงาน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะดูแลบำรุงรักษาพร้อมทั้งต่อทะเบียนประจำปี -งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ การประเมินภาษี -งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ เร่งรัดหนี้สิน ทะเบียนคุมลูกหนี้ -งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.กองช่าง ๓.๑งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน การวางโครงการก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานประมาณการราคาก่อสร้างและค่าปรับโครงการก่อสร้าง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานวิศวกรรม การสำรวจออกแบบ ประมาณการราคา - งานประเมินราคา - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทาง ผังเมือง	๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เชื้อน ทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานประมาณการราคาก่อสร้างและค่าปรับโครงการก่อสร้าง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานวิศวกรรม การสำรวจออกแบบ ประมาณการราคา -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทาง ผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานการศึกษา -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนา -งานพัฒนาเด็ก และเยาวชน ๔.๒ งานศาสนา และวัฒนธรรม -งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม -งานประเพณี วัฒนธรรมปัญหาท้องถิ่น -งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมกีฬา - งานส่งเสริมนันทนาการ - งานศูนย์เยาวชน ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ -งานชีวอนามัย ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานอนามัยชุมชน -งานสาธารณสุขมูลฐาน -งานสุขศึกษา -งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ ๕.๓ งานรักษาความสะอาด -งานควบคุมสิ่งปฏิกูล -งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล -งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานการศึกษา -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนา -งานพัฒนาเด็ก และเยาวชน ๔.๒ งานศาสนา และวัฒนธรรม -งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม -งานประเพณี วัฒนธรรม -งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔.๓งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมกีฬา - งานส่งเสริมนันทนาการ - งานศูนย์เยาวชน ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ -งานชีวอนามัย ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานอนามัยชุมชน -งานสาธารณสุขมูลฐาน -งานสุขศึกษา -งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ ๕.๓ งานรักษาความสะอาด -งานควบคุมสิ่งปฏิกูล -งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล -งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
(ต่อ) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๔ งานควบคุมโรค -งานการเฝ้าระวัง -งานระบาดวิทยา -งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค ๕.๕ งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ๕.๖ งานอื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือเป็นภารกิจถ่ายโอนตามกฎหมาย หรือตามที่ได้รับมอบหมาย	(ต่อ) กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕.๔ งานควบคุมโรค -งานการเฝ้าระวัง -งานระบาดวิทยา -งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค ๕.๕ งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ๕.๖ งานอื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือเป็นภารกิจถ่ายโอนตามกฎหมาย หรือตามที่ได้รับมอบหมาย (งานรวม 11 แห่ง/ดูเงื่อนไข)	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว โดยทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังพนักงานและลูกจ้าง ประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง สามารถนำมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕) (ต่อ)								
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๕)								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผอ.กองฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๗)								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาฝาชี								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางแก้วใน								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	
รวมทุกส่วนราชการ	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	-	-		

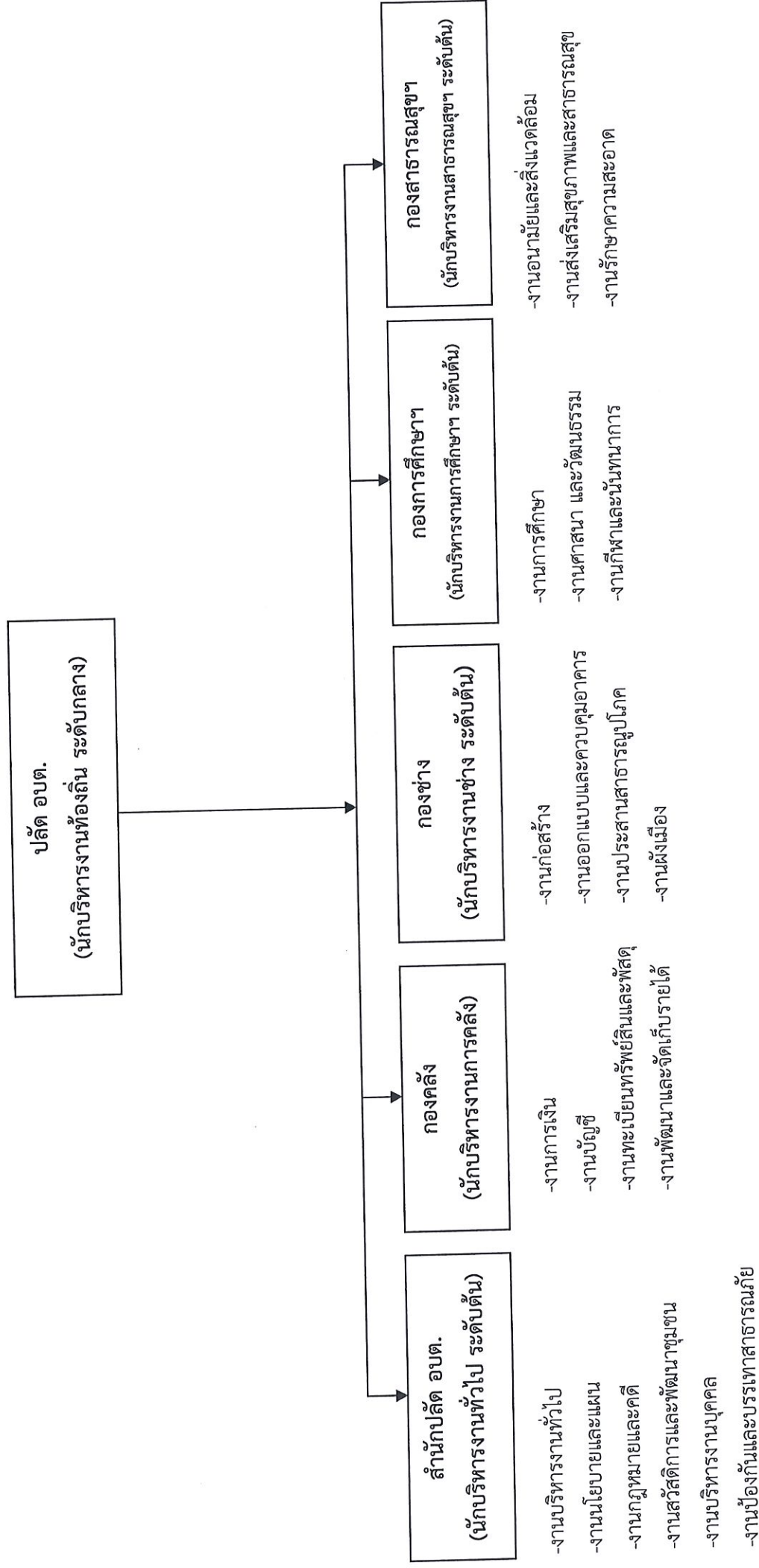
๔.การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ค่าแรง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
	กองช่าง (๕๐)																	
	พนักงานช่าง																	
๒๐	พนักงานจตุมาตราช์	-	๑	๑	๑๕๕,๔๐๐	-												
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๒๐๒,๕๐๐	-												
๒๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-												
๒๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-												
๒๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-												
๒๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-												
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖๒)																	
๒๖	ผ.อ.กองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข) ต้น		๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๕,๒๒๐	๔๖๒,๒๒๐	๔๗๖,๒๒๐	๔๗๖,๒๒๐	
๒๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	๑๐,๕๒๐	๑๐,๕๒๐	๑๐,๕๒๐	๑๐,๕๒๐	๓๑๓,๒๒๐	๓๑๓,๒๒๐	๓๑๓,๒๒๐	๓๑๓,๒๒๐	
	พนักงานช่าง																	
๒๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๑		๑๔๗,๗๒๐	-	๑	๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๕๓,๗๒๐	๑๕๓,๗๒๐	๑๕๓,๗๒๐	๑๕๓,๗๒๐	
๒๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๑๒,๕๐๐	-	๑	๑	๑	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๐๖๐	๑๑๗,๐๖๐	๑๑๗,๐๖๐	๑๑๗,๐๖๐	
๓๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	
๓๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๓๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๔)																	
๓๓	ผ.อ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) ต้น	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๕,๒๒๐	๔๖๒,๒๒๐	๔๗๖,๒๒๐	๔๗๖,๒๒๐	
๓๔	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๑๘๙,๐๘๐	๑๘๙,๐๘๐	๑๘๙,๐๘๐	๑๘๙,๐๘๐	
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑	๑	๓๔๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๖๑,๓๔๐	๓๖๑,๓๔๐	๓๖๑,๓๔๐	๓๖๑,๓๔๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาฝู																	
๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

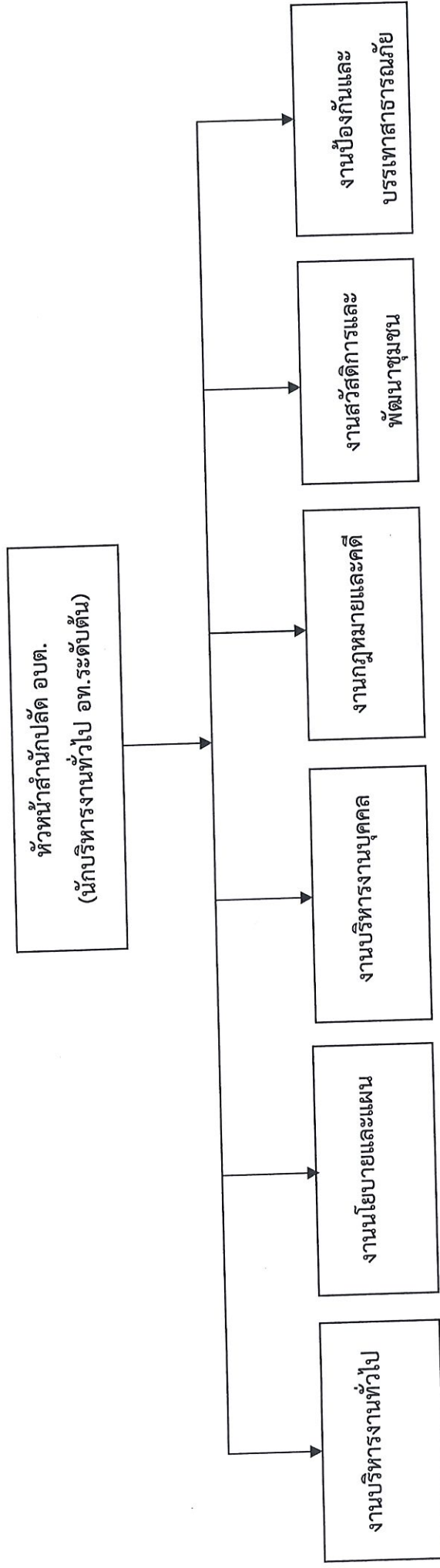
สามารถค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๘.การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น																			
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๔๔) ต่อ																		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางแก้วใน																		
๓๙	ครู	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๙,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น
	รวม															๘,๘๓๐,๔๖๐	๘,๖๒๙,๓๖๐	๘,๘๓๕,๕๔๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																		
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
																๓๓,๕๕๗	๓๑,๒๕๕	๓๒,๕๕๕	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



- เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ.) (1) - นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก.) (1) - นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (1)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

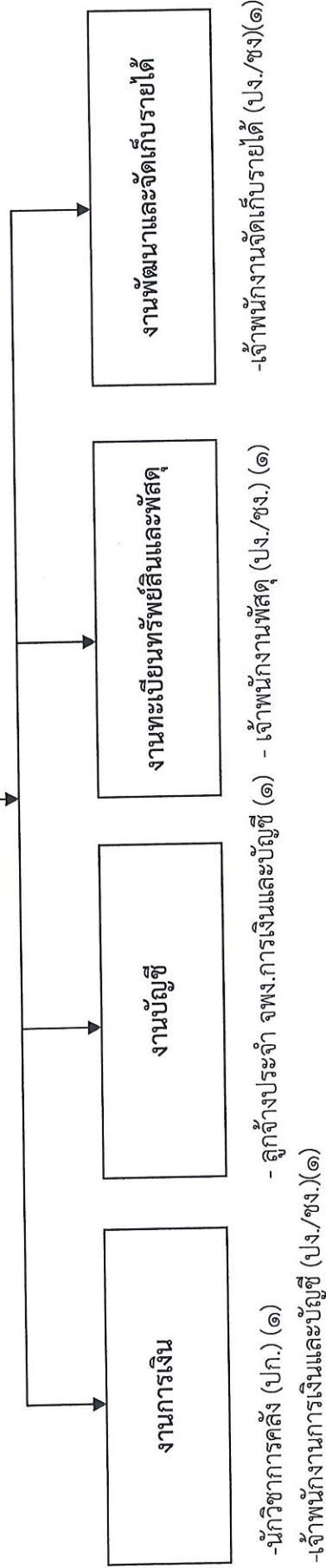
- พนักงานขับรถยนต์ (1)

- คนงานทั่วไป (1)

ระดับ	ปจ.	ชง.	อส.	ปก.	ชก.	จพ.	ชช.	ตบ	กลาง	สูง	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	1	-	-	1	1	-	-	1	-	-	2	1	7

โครงสร้างของกองคลัง

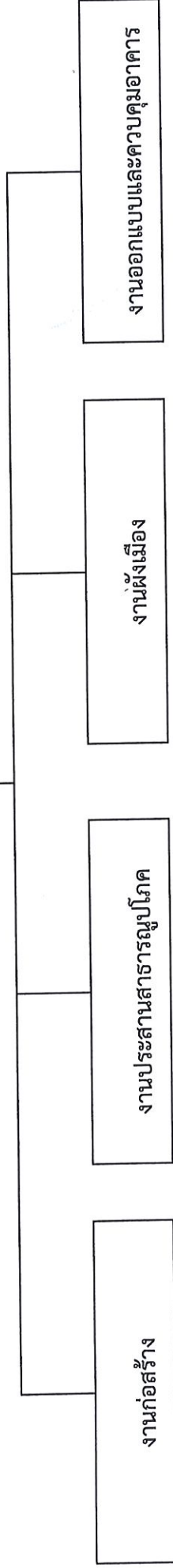
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)



ระดับ	ปง.	ชง.	อส.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๓	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๖

โครงสร้างกองช่าง

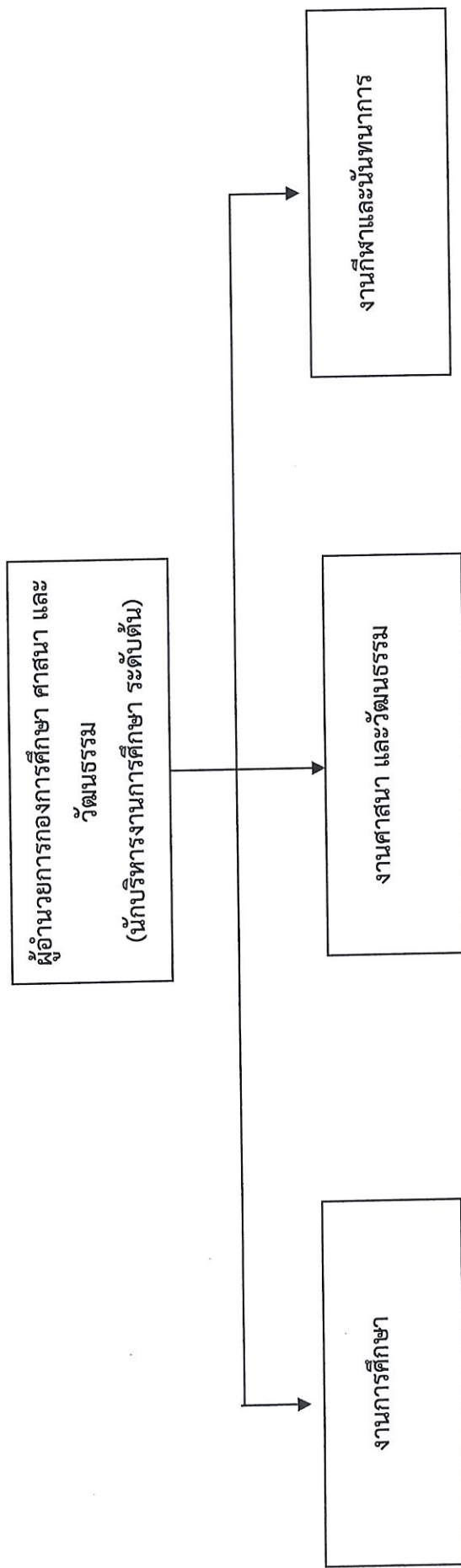
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)



- นายช่างโยธา(ปง./ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยช่างโยธา (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (๓)
- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

ระดับ	ปง.	ชง.	อส.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชข.	ต้น	กลาง	สูง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๗	๓	๑๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



- นักบริหารงานการศึกษา (ต้น)

- นักวิชาการศึกษา (ปก.)

- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)

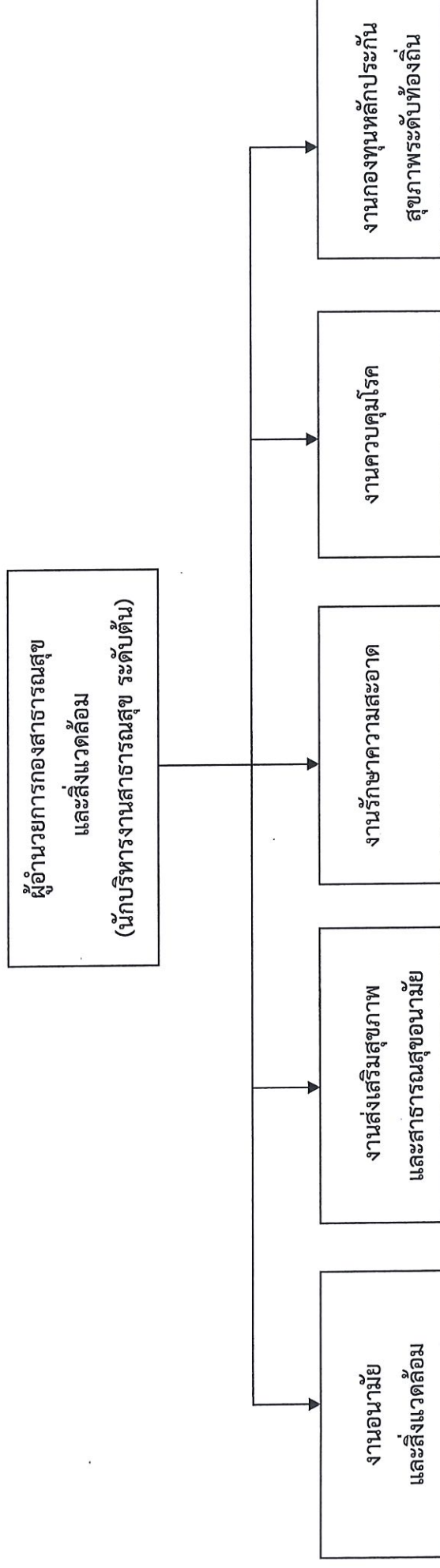
- ครู (๑)

- ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)

- ผู้ดูแลเด็ก (๔)

ระดับ	พง.	ชง.	อส.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๑	-	๓	-	-	-	๑	-	-	-	-	๔	๙

โครงสร้างกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม



-นักบริหารงานสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม (ต้น) (๑)

-เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ขง.) (๑)

- คมนงานประจำระยะ (๔)

- พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๑)

ระดับ	ปง.	ขง.	อส.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	๒	๗

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	อัตรากำลังเดิม			อัตรากำลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน			
๑	(ว่าง)	-	๔๔-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๔๔-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดอบต)	กลาง	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๒	(ว่าง)	-	๔๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.)	ต้น	๔๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓	น.ส.ประภาพร มากเสมอ	ร.ป.ม.	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๘,๔๐๐	-	-	
๔	นางสาวปภาดา ยุทธนา	ศ.บ.	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑๔๕,๒๐๐	-	-	
๕	น.ส.ณิธิรา ขวัญทอง	บ.ร.บ.	๔๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๔๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๔๖,๐๘๐			
	พนักงานจ้าง											
๖	น.ส.อุมาพร รุติวงศกร	บ.ร.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๔,๒๐๐	-	-	
๗	นายจักรพงษ์ สุทธิ	ม.ป.ลย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๙,๘๘๐	-		

๘ นายอานันท์ พงษ์สุวรรณ์

บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง

ที่	ชื่อ-สกุล กองคลัง (๐๕)	คุณวุฒิ	อัตรากำลังเดิม			อัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน เงินประจำ ตำแหน่ง	คำตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๘	(ว่าง)	-	๔๘-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๔๘-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๙	นางสาวฉลองขวัญ พัฒนา	บธ.ป.	๔๘-๓-๐๔-๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๔๘-๓-๐๔-๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	
๑๐	(ว่าง)	-	๔๘-๓-๐๔-๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๔-๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๔๗,๕๐๐	-	-	ว่าง เดิม
๑๑	(ว่าง)	-	๔๘-๓-๐๔-๔๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๔-๔๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๔๗,๕๐๐	-	-	ว่าง เดิม
๑๒	(ว่าง)	-	๔๘-๓-๐๔-๔๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๔-๔๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๔๗,๕๐๐	-	-	ว่าง เดิม
๑๓	นางสาวสุดารัตน์ ชูชาติ	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๔๘,๑๖๐	-	-	
๑๔	นายชินนพร รัตนพร	ต้น	๔๘-๓-๐๔-๒๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๔๘-๓-๐๔-๒๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
๑๕	(ว่าง)	-	๔๘-๓-๐๔-๔๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๔-๔๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔๗,๕๐๐	-	-	
๑๖	นางอรุทัย บัวทอง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๘,๐๘๐	-	-	
๑๗	นายธวัชวัน รักชู	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	

บัญชี แสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ -๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	อัตรากำลังเดิม			อัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑๘	นายบุญส่ง มะลียทอง	ม.ปลาย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ	-	๑๒๗,๒๐๐	-	-	
๑๙	นายอลอง พรหมทิพย์	ม.ปลาย	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๑๒,๕๐๐	-	-	
๒๐	นางสาววนิดา เลื่องลือไกร	ม.ปลาย	-	พนักงานจตมาตราช้วน	-	-	พนักงานจตมาตราช้วน	-	๑๕๕,๔๐๐	-	-	
๒๑	นายวราพร พิบูลย์ธัญญา	ม.ปลาย	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒๐๒,๕๐๐	-	-	
๒๒	(ว่าง)	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๓	(ว่าง)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๔	(ว่าง)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นายพนพล ภาสเดนิย์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	กองสาธารณสุข (๑๒)											
๒๖	(ว่าง)	-	๔๘-๓-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๔๘-๓-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๔๓๕,๖๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๗	นายอนุชา ทัพเคสิยว	วท.บ.	๔๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๔๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๓๓๓,๔๔๐	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๒๘	นายฉัตรชัย เรืองภูมิ	ม.ต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่าง
๒๙	นายบุญนิยม บัวทอง	ม.ปลาย	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่าง
๓๐	นายสมพงษ์ จิตสุวรรณ์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๑	(ว่าง)	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๒	(ว่าง)	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม

นายบุญส่ง พรหมทิพย์ 3 คน

บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง

ที่	ชื่อ-สกุล กองการศึกษาฯ (๐๘)	คุณวุฒิ	อัตรากำลังเดิม			อัตรากำลังใหม่			เงินเดือน เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			
๓๓	(ว่าง)	-	๔๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	๔๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	๔๓,๖๐๐	-	ว่าง เดิม
๓๔	นางสาวกัญญภัทร ชัยนิยม	กศ.บ.	๔๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๔๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐	-	
๓๕	นางสาวณมล แสงชัย	วท.บ.	๔๘-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๔๘-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๔๙,๗๒๐	-	
๓๖	ศพด.บ้านเขาฝาชี (ว่าง)	-	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	
๓๗	พนักงานจ้าง นางมนัสชนก สังข์สิงห์	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	
๓๘	นางสาวอัมภา ใจอุ่น	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	
๓๙	ศพด.บ้านบางแก้วใหม่ นางสาววนิดา ทำทอง	คป.	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๗	ครู	-	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๗	ครู	-	-	-	
๔๐	นางสาววิดา แสงสูง	วท.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	
๔๑	นางสาวศิริกานดา สมใจ	รป.ต.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ดังนี้

ข้อที่ ๑ พนักงานส่วนตำบลบางแก้ว พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

ข้อที่ ๒ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

ข้อที่ ๓ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

ข้อที่ ๔ พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

ข้อที่ ๕ พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

**สาระสำคัญของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

ข้อที่ 1 พนักงานส่วนตำบลบางแก้ว พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

หลักการ	1. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมจะเป็นตัวกำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับประชาชนอย่างไร 2. การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องอยู่ภายใต้หลักประโยชน์นิยม กล่าวคือ การกระทำที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความสุขสูงสุดแก่ประชาชนจำนวนมากที่สุด 3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับผิดชอบต่อประชาชนผู้เสียภาษี ต่อสังคมและชุมชน 4. พฤติกรรมการขาดคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเพียงคนเดียว อาจส่งผลกระทบต่องค์กรได้
คำอธิบาย	1. มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน 2. การไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ 3. มีความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่

- พฤติกรรมสำคัญ**
1. มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาโดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนตัวอย่างเช่น ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ มติคณะรัฐมนตรี หรือวิชาชีพ
 2. การไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
 3. การปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามพระบรมราโชวาท
 4. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติงานเป็นตัวอย่าง
 5. ควบคุมอุปกรณ์ เครื่องใช้ ไม่นำของราชการไปใช้เป็นของส่วนตัว
 6. ไม่สนับสนุนพนักงานที่มีเจตนาทุจริต
 7. ละเว้นการดำเนินการที่ทำให้สังคมเสื่อมหรือทำลายวัฒนธรรม
 8. การให้ความร่วมมือกับสังคมและชุมชน
 9. การเปิดเผยความจริง หรือแจ้งให้ทราบถึงความเสี่ยง
 10. การให้อิสระแก่ประชาชนในการตัดสินใจ ไม่บีบบังคับ

ข้อที่ 2 ฟังปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

หลักการ

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรับผิดชอบต่อสิทธิของประชาชน (People Right) โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้อง การแสดงความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วม
2. พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องมีความรัก ศรัทธา เชื่อมั่น และรักษาเกียรติในวิชาชีพของตนเอง
3. ฝ่ายการเมือง ฝ่ายสภา และกลุ่มผลประโยชน์ ย่อมตระหนักถึงมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กร
4. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ย่อมสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)

คำอธิบาย

1. มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงาน และระยะเวลาแล้วเสร็จให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้
2. มีการตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่ประกอบด้วยภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน
3. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

พฤติกรรมสำคัญ 1. ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ

2. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการฯ
3. มีคู่มือปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และคู่มือการติดต่องานของประชาชน
4. ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบทุกขั้นตอน
5. มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงานมอบหน้าที่ชัดเจน และมีการจัดทำหนังสือแนะนำการติดต่อราชการ
6. กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและแจ้งประชาชนทราบ
7. มีการสรุปผลงานประจำปี
8. ผู้บังคับบัญชาต้องติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
9. ไม่พยายามที่จะปกปิดการกระทำผิดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมเพราะเป็นเรื่องที่ยอมรับไม่ได้ทางศีลธรรม
10. มีการแก้ไขวิกฤตการณ์ทางคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเฉียบพลันและทันการ

ข้อที่ ๓ พึ่งให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์
 ของประชาชนเป็นหลัก

หลักการ	๑. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีความผูกพันกับท้องถิ่นนั้น ๆ ๒. ในการให้บริการ ต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People-oriented) ๓. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถคิดกำไร-ขาดทุนได้ และต้องอยู่กับ ท้องถิ่นนั้นตลอดไป ๔. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมจะเป็นเครื่องช่วยพิจารณาและตัดสินใจ ของพนักงานทุกคน
คำอธิบาย	๑. ให้บริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาค ทั้งถึงและเป็นธรรม ๒. ให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็วและตรงต่อเวลา ๓. ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส และรักษาประโยชน์แก่ผู้รับบริการ ทุกคน

พฤติกรรมสำคัญ ๑. กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและประกาศ
 ให้ประชาชนรับทราบ
 ๒. นำระบบ One Stop Service มาใช้
 ๓. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
 ๔. กระจายอำนาจการตัดสินใจ
 ๕. การให้บริการนอกสถานที่ในบางลักษณะงาน
 ๖. จัดระบบการรับบริการ ก่อน - หลัง
 ๗. จัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และบริการหรือตรวจสอบเบื้องต้น
 ๘. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้
 ๙. สร้างมาตรการจูงใจในการตรงต่อเวลา

ข้อที่ ๔ พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

หลักการ	๑. ทรัพยากรมีอยู่จำกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดสรรทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ๒. เป้าหมายทางคุณธรรมและจริยธรรม มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าเป้าหมายทางการเงิน เป้าหมายทางคุณภาพ และเป้าหมายของการผลิต ๓. องค์กรควรจะยกย่องและให้รางวัลผู้ที่แสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะธำรงรักษาคุณธรรมและจริยธรรม ๔. การปฏิบัติงานที่ละเมิดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมอย่างรุนแรง ย่อมไม่ได้รับการยอมรับในองค์กร
คำอธิบาย	๑. การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2. การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบกฎหมาย 3. การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุ้มค่าทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายและเวลา

พฤติกรรมสำคัญ

๑. การปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมาย
๒. การปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาศักยภาพให้เปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงาน
๔. การประเมินโครงการทั้งก่อนและหลังการทำโครงการ
๕. การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ภายใต้ระเบียบกฎหมาย
๖. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานชัดเจน
๗. กำหนดรางวัล และ/หรือ ค่าตอบแทนตามผลงาน
๘. การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ
๙. มีการประเมินผลเป็นระยะ ๆ โดยการตั้งในรูปคณะกรรมการชุมชน
๑๐. มีการส่งเสริมให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์
๑๑. มีการเฝ้าระวังและวัดผล
๑๒. มีการป้องกันและแก้ไขสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด
๑๓. มีการบันทึกข้อมูลและจัดเก็บผลการดำเนินงาน
๑๔. มีการทบทวนของฝ่ายบริหาร ถึงความเหมาะสม ความพอเพียง ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อที่ ๕ พึ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

หลักการ

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๒. วิทยาการมีการพัฒนาตลอดเวลา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในอนาคต
๓. ประสิทธิภาพขององค์กร ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจและการกระทำของผู้บริหารทุกระดับว่ามีคุณธรรมและจริยธรรมมากน้อยเพียงใด
๔. นโยบายขององค์กร มีผลกระทบทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานได้เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

คำอธิบาย

๑. การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัย ที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการ และพัฒนาจิตใจของตนเองอยู่เสมอ ด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา และการศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

พฤติกรรมสำคัญ

๑. เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมพัฒนาด้านจิตใจ ความรู้และทักษะในงาน และทักษะส่วนบุคคล
๒. กำหนดแผนงานการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน
๓. ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมถึงงานที่เกี่ยวข้องเนื่องสัมพันธ์กัน
๔. มุ่งเน้นเทคนิคการฝึกอบรมให้เกิดความรู้และความประหยัด
๕. เปิดโอกาสให้พนักงานไปศึกษาดูงาน
๖. เจ้าหน้าที่มีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง
๗. หมั่นเวียนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ
๘. มีตัวแบบผู้แสดงบทบาทที่ดี
๙. มีระบบจัดการวิกฤตการณ์ที่เกี่ยวกับมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมได้ ทันท่วงที ไม่ว่าจะเกิดจากปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กรก็ตาม
๑๐. พนักงานมีความเข้าใจในสายโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) ที่เกิดจากความสัมพันธ์ของกระบวนการงาน ในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการลูกค้า
๑๑. มีการสร้างบุคลากรสำรอง (Human Backup) ในทุกระบวนการงานให้มีลักษณะที่ช่วยเสริม หรือทดแทนกันได้ตลอดเวลา เพื่อรักษาระดับผลผลิต และรักษาคุณภาพในการให้บริการแก่ประชาชน

